



**Mara Neuza Moura  
Cabral**

**As ONG e a Igualdade de Género na Cooperação  
Internacional**



**Mara Neuza Moura  
Cabral**

**As ONG e a Igualdade de Género na Cooperação  
Internacional**

Relatório de estágio apresentado à Universidade de Aveiro para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Administração e Gestão Pública, realizado sob a orientação científica do Doutor Carlos Eduardo Machado Sangreman Proença, Professor auxiliar da Secção Autónoma de Ciências Sociais, Jurídicas e Políticas da Universidade de Aveiro.

Dedico este estudo à minha família.

## **o júri**

presidente

**Prof. Doutora Maria Cristina do Nascimento Sousa Gomes**

professora Auxiliar da Secção Autónoma de Ciências Sociais, Jurídicas e Políticas da Universidade de Aveiro

**Prof. Doutora Iolanda Maria Alves Évora**

investigadora do Centro de Estudos sobre África e do Desenvolvimento-ISEG

**Prof. Doutor Carlos Eduardo Machado Sangreman Proença**

professor Auxiliar da Secção Autónoma de Ciências Sociais, Jurídicas e Políticas da Universidade de Aveiro

## **agradecimentos**

O presente estudo não fazia sentido sem o apoio de algumas pessoas no qual gostaria de destacar.

Gostaria de agradecer, em primeiro lugar, ao Professor Doutor Carlos Eduardo Machado Sangreman Proença, por todo o apoio e boa orientação pois sem ele este trabalho não seria possível.

Quero agradecer também ao Professor Doutor Miguel Rocha por todo o apoio prestado.

Um agradecimento especial à ORBIS- Cooperação e Desenvolvimento pelo excelente estágio que me propiciaram e a todas as organizações que colaboraram para o apuramento dos resultados deste estudo.

Ao Pedro Neto e à Sandra Silva por todo o incentivo e apoio na elaboração deste estudo.

Às minhas colegas do Instituto da Segurança Social pelo apoio prestado e constante incentivo.

Aos meus amigos, em específico, à Marlene Silva, Eduarda Vieira, Ângela Marques, Joana Santos, Manuela Figueiredo e Verónica Pinto um muito obrigada pela motivação e apoio.

Um beijinho em especial ao Tiago Moura por todo o estímulo, apoio, motivação e paciência para com esta tua priminha.

Ao Gonçalo Teixeira por todo o carinho, paciência e apoio nesta fase da minha vida, um muito obrigada, pois sem ti este momento não seria possível.

À minha família, em particular, Pai, Mãe, Irmã, quero agradecer por todos os momentos que me proporcionaram, pelo sacrifício que fizeram para que este momento fosse possível. Pela vossa dedicação, motivação, paciência e por todo o apoio, pois sem vocês este percurso não seria exequível.

E por fim, a todos as pessoas que me acompanharam no percurso académico.

A todos, um muito obrigado.

## palavras-chave

Organizações Não Governamentais, Igualdade de Género, Cooperação para o Desenvolvimento e Cooperação Descentralizada.

## resumo

O presente Relatório de Estágio aborda a temática das “*Organizações não Governamentais e da Igualdade de Género na Cooperação Internacional*”, em particular, a organização ORBIS - Cooperação e Desenvolvimento, sendo esta a organização escolhida para a realização do Estágio. Desta forma, propomos responder à questão principal deste estudo, que é perceber qual o papel das ONG na promoção da igualdade de género, uma vez que as ONG enquanto agentes da cooperação para o desenvolvimento tornam-se no principal meio para denunciar a desigualdade existente numa sociedade dita justa e igualitária.

Para responder à questão de investigação e testar as respectivas hipóteses, optamos por utilizar o instrumento de recolha de dados designado por inquérito por questionário. O inquérito foi aplicado a 20 membros de diferentes ONG em Portugal, com características e origens bastante distintas. Através da aplicação do inquérito conseguimos retirar algumas elações, visto que segundo os inquiridos as ONG portuguesas, na sua maioria, promovem activamente a igualdade de género, embora, isso não seja sinónimo de que promovam mais ou menos do que o mercado de trabalho em geral.

Esperamos que este estudo tenha contribuído fortemente para incentivar o desenvolvimento de novos estudos, no que concerne ao papel das ONG na promoção da igualdade de género, dado ser uma temática pouco explorada em Portugal.

**Keywords**

NGOs, Gender Equality, Development Cooperation and Decentralized Cooperation.

**abstract**

This probation report broaches the subject of “*Non Governmental Organizations and Gender Equality Concerning the International Cooperation*”, - The ORBIS, Organisation for Cooperation and Development in particular, taking into account that this organization was the one chosen to perform the probation. Thus, we are supposed to answer to the main question of this study – understanding which is the aim of the NGO regarding the promotion of Gender Equality since the NGO, while cooperation instigators to the development become the main way to bring to light the inequality that exists in a society supposed to be fair and more equal.

In order to answer to the question of research and to check its respective chances, we choose to use a gathering instrument for data called inquiry by questioning. The inquiry was applied to twenty members of different NGO, in Portugal, having very different features and origins. Thought the application of the inquiry we arrived to some conclusions because, according to the asked people, the most Portuguese NGO made an active promotion concerning the Gender Equality. However it doesn't mean that these organizations have a more or less action than the market in general.

We hope that this study has had a strong contribution to encourage the development of other studies concerning the role of the NGO in the promotion of Gender Equality since this is a subject that is not too studied in Portugal.

## ÍNDICE GERAL

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
Pertinência do Estudo .....	3
Questão de Investigação .....	3
Objectivos de Investigação .....	3
Estrutura do Estudo .....	4
1. Definição de Conceitos .....	4
1.1. Organizações Não Governamentais .....	4
1.2. Cooperação Descentralizada .....	7
1.3. Igualdade de Género .....	9
<b>Parte I- Enquadramento Teórico .....</b>	<b>11</b>
<b>Capítulo I - As Organizações Não Governamentais como Actores da Cooperação Descentralizada .....</b>	<b>11</b>
1. Evolução/Tipologia das Organizações Não Governamentais .....	11
1.1. Passagem de ONG a ONGD .....	18
1.2. Evolução das ONGD em Portugal: 25 anos da Plataforma das ONGD .....	20
1.3. Financiamento das Organizações Não Governamentais .....	22
2. Relação entre o Estado e as Organizações Não Governamentais .....	25
3. A Cooperação para o Desenvolvimento e as suas Motivações .....	31
3.1. A Evolução do Financiamento para o Desenvolvimento e Respectiva Distribuição .....	34
4. A Cooperação Descentralizada .....	41
4.1. Os Actores da Cooperação Descentralizada .....	44
4.2. As ONGD como Actores da Cooperação Descentralizada .....	47
<b>Capítulo II – A Igualdade de Género como Princípio de Cidadania .....</b>	<b>51</b>
1. A Evolução do Conceito .....	51
1.1. A Estratégia da Cooperação Portuguesa para Promover a Igualdade de Género .....	59



2. Cidadania e Género .....	62
3. A Evolução do Feminismo: Teorias e Debates.....	64
3.1. Feminismo em Portugal .....	66
3.2. Enquadramento Legal da Igualdade de Género em Portugal .....	67
3.3. Organizações para a Igualdade de Género em Portugal .....	70
4. Organizações Internacionais para a Igualdade ou Promoção da situação Feminina.....	72
<b>Capítulo III- A Promoção da Igualdade de Género pelas Organizações não Governamentais .....</b>	<b>73</b>
<b>PARTE II- Enquadramento Empírico.....</b>	<b>82</b>
<b>Capítulo IV- Análise Empíricos dos dados .....</b>	<b>82</b>
1. Caracterização do Local de Estágio .....	82
1.1. Apresentação da Organização .....	82
1.2. Descrição das Actividades Realizadas.....	83
1.2.1. Área de Gestão e Administração .....	84
1.2.2. Departamento dos Projectos.....	84
1.2.3. Departamento de Comunicação.....	84
1.2.4. Área de Formação .....	85
2. Metodologia.....	85
2.1. Hipóteses de Investigação .....	85
2.2. Caracterização da Amostra.....	88
2.3. Instrumento de Recolha de Dados .....	89
2.3.1. Técnica de Análise de Dados.....	91
3. Análise Empírica dos Dados .....	91
3.1. Os Dados .....	91
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>98</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>101</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>110</b>

## Índice de Figuras

Figura 1- Representação da relação ONG e ONGD .....	19
Figura 2- Diferentes tipos de fluxos da Cooperação para o Desenvolvimento .....	34
Figura 3 – Distribuição Geográfica da APD Bilateral Portuguesa (2009) .....	39
Figura 4 – Ajuda Pública ao Desenvolvimento - Esquema de Funcionamento .....	41
Figura 5- Os vários Agentes de Promoção da Igualdade de Género .....	57
Figura 6 – Dicotomia entre a esfera Pública e Privada e o sexo Masculino e Feminino .....	66
Figura 7- Planos de Igualdade de Género nas Organizações.....	118
Figura 8- Organograma – ORBIS- Cooperação e Desenvolvimento.....	121

## Índice de Gráficos

Gráfico 1 – Situação da organização em 2010 .....	24
Gráfico 2 – Situação das Organizações dentro de 10 anos .....	25
Gráfico 3 – APD Bilateral e Multilateral, entre 2006 e 2009, em milhões de euros, preços correntes .....	38
Gráfico 4 – Distribuição Sectorial da APD Bilateral Portuguesa (2006-2009), em milhares de euros .....	39
Gráfico 5 – Distribuição APD Multilateral (2006-2009), em milhares de euros.....	40
Gráfico 6 – Distribuição Sectorial da APD Bilateral Portuguesa na área de género, em 2006.....	61
Gráfico 7 – Taxa de Feminização por tipo de organização .....	76
Gráfico 8 – Principais factores que dificultam o progresso das mulheres no mercado de trabalho e o acesso aos cargos de liderança .....	77
Gráfico 9 – Medidas de promoção de igualdade entre homens e mulheres por tipo de organização .....	78
Gráfico 10 – Evolução das desigualdades entre mulheres e homens no passado recente e no futuro próximo, na zona de intervenção, no país e na União Europeia .....	80
Gráfico 11 – Prazo para alcançar a igualdade entre as mulheres e os homens .....	80
Gráfico 12- Género predominante dos membros das organizações em estudo .....	93
Gráfico 13- As ONG têm em conta a questão do género no recrutamento.....	94
Gráfico 14- A actuação das ONG na área de género.....	95
Gráfico 15- Homens e Mulheres têm os mesmos direitos e deveres nas ONG .....	96
Gráfico 16- As mulheres têm mais facilidade ou não a alcançar os cargos de direcção nas ONG .....	96
Gráfico 17- Dimensão Financeira das Organizações em Portugal.....	115
Gráfico 18- Repartição por género dos recursos humanos para o desenvolvimento .....	122
Gráfico 19- Repartição por Homens.....	122
Gráfico 20- Repartição por Mulheres .....	123
Gráfico 21- Sexo do (a) director (a) segundo o tipo de organização .....	124
Gráfico 22- Faixa etária dos recursos humanos para o Desenvolvimento .....	124
Gráfico 23- ONGD que recrutam recursos humanos locais no país de actuação .....	125
Gráfico 24- Funções exercidas pelos Recursos Humanos Locais no país de actuação .....	125
Gráfico 25- Funções dos Recursos Humanos para o Desenvolvimento .....	125

Gráfico 26- Áreas de formação do pessoal ao serviço com ensino superior (*).....	126
Gráfico 27- Formas de Recrutamento .....	126
Gráfico 28- Mecanismos de Selecção.....	127
Gráfico 29- Critérios de Selecção Mais Importantes .....	127
Gráfico 30- Competências dos Recursos Humanos para o Desenvolvimento requeridas .....	127
Gráfico 31- Peso médio do pessoal com formação superior, segundo tipo de organização .....	128
Gráfico 32- Identificação dos Inquiridos .....	133
Gráfico 33- Idade dos Inquiridos .....	133
Gráfico 34- Idade dominante dos membros das ONG .....	134
Gráfico 35- Cargo que os membros ocupam nas ONG.....	134
Gráfico 36- Estatuto Jurídico das ONG .....	135
Gráfico 37- Origem das ONG .....	135
Gráfico 38- Objectivos das ONG .....	135
Gráfico 39- As ONG registadas no IPAD e na Plataforma das ONGD.....	136
Gráfico 40- Grau de Instrução predominante nas ONG .....	136
Gráfico 41- Quem define as estratégias a desenvolver pelas ONG .....	136
Gráfico 42- Como são as relações de trabalho das ONG .....	137
Gráfico 43- Grau de selecção no recrutamento de novos membros .....	137
Gráfico 44- Mecanismos de selecção utilizados no recrutamento pelas ONG .....	138
Gráfico 45- Critérios de selecção estabelecidos pelas ONG.....	138

## Índice de Tabelas

Tabela 1- Classificação Internacional das organizações não governamentais .....	13
Tabela 2- ONGs Portuguesas por data de Fundação .....	21
Tabela 3 – Modelo de Financiamento .....	24
Tabela 4 – Apoio às ONG pela APD bilateral (entre 2006 e 2009), em milhares de euros .....	29
Tabela 5 – Elementos caracterizadores dos doadores e ONG .....	30
Tabela 6- Esforço financeiro global da cooperação portuguesa (2006-2008) .....	35
Tabela 7 – Ajuda Pública ao Desenvolvimento pelos países do CAD em 2009 (em milhões de dólares americanos).....	36
Tabela 8- Evolução APD Portuguesa entre 2006 e 2009 (milhares de euros) .....	37
Tabela 9-Dados finais da APD Bilateral Português, entre 2006 e 2009 (milhares de euros) .....	38
Tabela 10- Elementos representativos da Amostra.....	89
Tabela 11- Dimensão Financeira das Organizações por Tipo de Organização .....	115
Tabela 12- Distribuição Sectorial da APD Bilateral Portuguesa 2006-2009 .....	116
Tabela 13- Ajuda Pública ao Desenvolvimento entre 2002 e 2006, em milhares de euros.....	116
Tabela 14- Ajuda Pública ao Desenvolvimento Bilateral entre 2002 e 2005 em milhares de euros .....	116
Tabela 15- Ajuda Pública ao Desenvolvimento Portuguesa 2006-2009.....	117
Tabela 16- III Plano Nacional para a Igualdade - Cidadania e Género (2007-2010), em execução .....	118
Tabela 17- Medidas de Promoção da Igualdade entre homens e mulheres .....	119
Tabela 18- Medidas de igualdade entre homens e mulheres, segundo tipo de organização (%) * .....	119
Tabela 19- Internalização da Igualdade entre mulheres e homens na missão .....	120
Tabela 20- Internalização da Igualdade entre mulheres e homens na missão .....	120
Tabela 21- Tipificação Sexual das Capacidades Profissionais .....	120
Tabela 22- Fundamentos para a desigualdade entre os sexos no mercado de trabalho .....	121
Tabela 23- Principais factores que dificultam o progresso das mulheres no mercado de trabalho e o acesso aos cargos de liderança .....	121
Tabela 24- Repartição por género dos recursos humanos para o desenvolvimento.....	122
Tabela 25- Composição sexual, segundo o tipo de organização .....	123
Tabela 26- Faixa etária dos recursos humanos para o Desenvolvimento.....	124

## Índice de Siglas

- ACEP**- Associação para a Cooperação Entre os Povos
- ADIBB** – Associação de Desenvolvimento Integrado da Beira Baixa
- AJP** – Acção Justiça e Paz
- ADL**- Associações de Desenvolvimento Local
- ADRA**- Associação Adventista para o Desenvolvimento, Recursos e Assistência
- AFEM**- Associação de Mulheres da Europa Meridional
- AI**- Amnistia Internacional
- AMA** – Associação Mulheres em Acção
- ANOP** – Associação Nacional de Oficinas de Projectos
- APAV** – Associação Portuguesa de Apoio à Vítima
- APD**- Ajuda Pública ao Desenvolvimento
- APMJ** – Associação Portuguesa de Mulheres Juristas
- APRI** – Associação para as Relações Internacionais
- ARCSS** – Associação Recreativa, Cultural e Social de Silveirinhos
- ASP** – Associação Saúde em Português
- CAD** – Comité de Ajuda ao Desenvolvimento
- CD** – Cooperação Descentralizada
- CE** – Comissão Europeia
- CEsA**- Centro de Estudos sobre África e do Desenvolvimento
- CIG** – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
- CIDAC** - Centro de informação e documentação Amílcar Cabral
- CIDM** – Comissão para a Igualdade dos Direitos da Mulher
- CITE** – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
- CNOD** – Confederação Nacional dos Organismos de Deficientes
- CRP**- Constituição da República Portuguesa
- DH** – Direitos Humanos
- DUDH** – Declaração Universal dos Direitos do Humanos
- ECOSOC** – Conselho Económico e Social das Nações Unidas

**EPDAH-** Engenharia para o Desenvolvimento e Assistência Humanitária

**ESDIME** – Agência para o Desenvolvimento Local no Alentejo Sudoeste

**Espaço T** – Associação para o Apoio à Integração Social e Comunitária

**FEC-** Fundação Evangelização e Culturas

**FED** – Fundo Europeu de Desenvolvimento

**FDZH Porto** – Fundação para o Desenvolvimento da Zona Histórica do Porto

**FP-** Fluxos Privados

**IAC** – Instituto de Apoio à Criança

**ICNPO** – *International Classification of Nonprofit Organizations*

**ICP** – Instituto para a Cooperação Portuguesa

**IED** – Instituto de Estudos do Desenvolvimento

**IEEI** – Instituto Estudos Estratégicos Internacionais

**IMVF-** Instituto Marquês de Valle Flôr

**INA** – Instituto Nacional de Administração

**INE** – Instituto Nacional de Estatística

**IPAD** – Instituto Português de Apoio ao Desenvolvimento

**IPSD** – Instituto Progresso Social e Democracia

**IPSS** – Instituições Particulares de Solidariedade Social

**KERIGMA** – Instituto de Inovação e Desenvolvimento Social de Barcelos

**LEM** – Lobby Europeu de Mulheres

**MARP** – Associação das Mulheres Agricultoras e Rurais Portuguesas

**MTSS** – Ministério do Trabalho e da Segurança Social

**OCDE** – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

**ODM-** Objectivos de Desenvolvimento do Milénio

**OFO-** Outros Fluxos Oficiais

**ONG** – Organização não governamental

**ONGD** – Organização não governamental para o Desenvolvimento

**ONGDM** – Organizações Não Governamentais para a defesa dos Direitos das Mulheres

**ONG-M** – Organizações Não Governamentais do Conselho Consultivo da CIDM

**ONU** – Organizações das Nações Unidas

**ORBIS**- ORBIS- Cooperação e Desenvolvimento

**PALOP** – Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa

**PD**- Países Desenvolvidos

**PED** – Países em Desenvolvimento

**PNUD** – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

**PVD** – Países em Vias de Desenvolvimento

**QREN** – Quadro de Referência Estratégica Nacional

**SATF-ONG** – Sistema de Apoio Técnico e Financeiro às ONG

**SCMN** – Santa Casa da Misericórdia de Nisa

**UE** – União Europeia



## INTRODUÇÃO

O presente relatório de estágio, realizado no âmbito do Mestrado em Administração e Gestão Pública, foi levado a cabo numa organização não governamental, designada por ORBIS-Cooperação e Desenvolvimento e tem como principais objectivos a aquisição de conhecimentos e adaptação ou familiarização com o mercado de trabalho, designadamente com as organizações não governamentais que desenvolvem projectos nacionais, internacionais e transnacionais. Desta forma, o estágio permitiu alargar o conhecimento nesta área e, consequentemente, servir de base para a formulação deste estudo.

Há que enaltecer, ainda, o facto de que, ao longo do estágio, para além dos objectivos propostos e da necessidade da elaboração do presente estudo, foram realizadas outras actividades que, posteriormente, serão referidas.

Devido ao facto de ter realizado o estágio numa organização não governamental, e entender ser uma área que ainda deve ser explorada, achamos pertinente abordar mais especificamente esta temática. Assim, definiu-se como tema a desenvolver as “*Organizações Não Governamentais e a Igualdade de Género na Cooperação Internacional*”. A escolha deste tema ocorreu, por um lado, porque se considera ser relevante no contexto actual da cooperação portuguesa e, por outro lado, entendermos ser pertinente compreender qual o papel das ONG na promoção da igualdade de género.

O extraordinário desenvolvimento tecnológico e económico trouxe a necessidade de se criarem múltiplas organizações de carácter internacional, com a finalidade de resolverem diversos problemas que afectam o mundo. Ao contrário desse desenvolvimento, a consciência comunitária dos povos desenvolveu-se de forma vagarosa, mas constituiu um facto que veio a ganhar corpo na formação de inúmeras organizações a nível internacional (Pov, 1979). Embora as organizações internacionais tenham origens distantes, estas começaram apenas a desenvolverem-se, e a progredir, no século XX.

A contínua violação dos direitos humanos e civis conduziu a que várias organizações assumissem uma defesa activa desses direitos, tornando-se num ponto de referência relativamente ao comportamento que deve predominar num mundo dito civilizado. Deste modo, as organizações tais como os Médicos Sem Fronteira, Ajuda em Acção, entre outras, que fazem parte das ONG, surgem como entidades privadas e autónomas que reúnem a solidariedade das pessoas para os sectores ou colectivos mais desfavorecidos a nível nacional, assim como, para outros países (Reis, 1999).

As organizações não governamentais enquanto agentes de cooperação para o desenvolvimento funcionam, também, como mecanismos de denúncia da desigualdade, apelando para uma sociedade mais justa e igualitária. De facto, possuem influência no que toca ao desenvolvimento de políticas de igualdade, dado que, tiveram um papel crucial na defesa dos direitos das mulheres, tal como a nível dos direitos humanos, de um modo geral.

Segundo Bettencourt, muito do que é necessário fazer no futuro, em matéria de igualdade/oportunidade entre os sexos, passa pelo sistema educativo (Bettencourt et al., 2000).

No entanto, é também fulcral o papel das ONG para assegurar uma política igualitária entre os géneros.

Apesar da questão da igualdade de género ser, hoje, assumida como uma questão que deve ser tida em conta, ainda há um longo caminho a percorrer sobre o qual importa reflectir.

Actualmente, alguns autores discutem o facto de se, faz sentido ou não, equacionar as “*questões de género*”, já que o género (masculino ou feminino), por si só, é um factor diferencial na nossa sociedade ou se, com a introdução de legislação, essa diferenciação foi ultrapassada. Será que a igualdade formal corresponde directamente à igualdade material? Será que as mulheres estão a mudar e os homens simplesmente a resistirem? Ou será, ainda, que os homens estão em crise com a mudança? (Faria et al., 2002).

Embora tenham existido mudanças sociais que têm aproximado a função social de ambos os sexos (inclusão da mulher no mercado de trabalho, a presença da mulher na educação), ainda subsistem estereótipos e crenças no que concerne aos papéis que cada um dos sexos deve desempenhar. Embora haja consciência relativamente a estes estereótipos, a componente cultural continua a dificultar a alteração das mentalidades e deste tipo de preconceitos.

Perante a noção, e o facto de que o papel da mulher é importante na sociedade, a sua participação deve e tem de ser garantida nos vários processos de reconstrução social, assim como no progresso da sociedade. Um dos aspectos que prova tal facto é o sucesso dos projectos desenvolvidos pelas mulheres que comprovam o contributo destas para o crescimento do país, como é o caso dos projectos desenvolvidos nas campanhas da Amnistia Internacional (CIG, 2010).

Assim, é crucial que a sociedade civil, as ONG e o poder público definam estratégias e políticas nas suas instituições, no mercado de trabalho passando pelo âmbito privado. Esta relação deve estar sempre direccionada numa dinâmica de cooperação e entendimento, com o intuito de reduzir a submissão e a desigualdade.

Após a apresentação geral do tema em estudo, o relatório de estágio será dividido em diferentes capítulos que vão desde a definição de conceitos e do enquadramento teórico até à apresentação empírica dos dados e respectivos resultados, por forma a que seja dada resposta à questão de investigação.

Por fim, no que diz respeito à metodologia utilizada para a realização deste estudo procedeu-se a uma pesquisa bibliográfica bastante distinta e recorreu-se a diferentes fontes de informação, nomeadamente, Portal do Governo, Plataforma das ONGD, IPAD, legislação, dados estatísticos, artigos científicos, entre outros, os quais revelaram perspectivas que complementam a visão apresentada pelos capítulos. Outro meio de recolha de informação utilizado foi a utilização do inquérito por questionário, relativamente ao qual se pretende fazer estudos comparativos com o enquadramento teórico apresentado.

## Pertinência do Estudo

O tema deste estudo diz respeito às “*Organizações Não Governamentais e a Igualdade de Género na Cooperação Internacional*”, do qual se pretende retirar algumas conclusões quanto à influência das Organizações não governamentais na promoção da igualdade de género. Recorreu-se à revisão da literatura, na qual se apresentam as principais teorias e estudos realizados sobre estas duas temáticas (ONG e Igualdade de Género), confrontando assim, as diferentes perspectivas dos autores. A existência de alguns estudos sobre estas temáticas, permite compreender a actualidade do tema em questão.

Este estudo é fulcral na medida em que nos possibilita compreender até que ponto as ONG têm contribuído para fomentar a questão da igualdade de género na sociedade civil.

Como podemos verificar ao longo desta análise, o tema apresentado é considerado relevante no contexto nacional e internacional, visto que, as ONG têm, efectivamente, alargado as suas competências/ prestígio, uma vez que, possuem um papel crucial na sociedade civil e na consolidação dos princípios democráticos.

Seguidamente, será apresentada a questão de investigação, para além dos objectivos que nos propusemos atingir.

## Questão de Investigação

Perante a possibilidade de se estabelecer uma relação entre as ONG e a igualdade de género, pretende-se realizar um estudo empírico que permita responder à questão de investigação definida:

**QI:** *Qual o papel das ONG na promoção da igualdade de género?*

É crucial a definição da questão de investigação, visto que, esta permite estabelecer uma correlação entre a literatura recolhida e os dados empíricos obtidos (Bryman, 2007).

Espera-se que as organizações não governamentais, enquanto agentes de cooperação, promovam a igualdade entre os géneros, uma vez que, é um dos princípios fundamentais numa sociedade em mudança. Pressupõe-se que, quanto maior for a proximidade da organização com a comunidade e com o papel político, maior é a possibilidade da aplicação das práticas de igualdade de género, a nível interno e externo, fomentarem alterações nos actores sociais (Ferreira et al., 2007). A sua aplicação também depende, fortemente, dos membros das organizações.

## Objectivos de Investigação

Com o intuito de dar uma melhor resposta à temática, pretende-se questionar até que ponto as ONG têm um papel crucial na promoção da igualdade de género. Neste âmbito, definiram-se os seguintes objectivos gerais e específicos: **1) Compreender qual a importância das Organizações não governamentais enquanto actores de cooperação descentralizada:** tem-se como finalidade neste ponto, analisar e interpretar a literatura existente, no que concerne às ONG e à Cooperação descentralizada, apontando, de modo eficaz, as vantagens e riscos da

cooperação descentralizada exercida pelas ONG; **2) Traçar a evolução no que concerne ao princípio da igualdade de género por parte dos vários agentes, no contexto nacional e internacional:** pretende-se, neste ponto, compreender a evolução da questão da igualdade de género como princípio de cidadania, assim como, analisar a legislação e as organizações que promovem este princípio; para a análise deste ponto é necessária a revisão da literatura e da legislação referente à questão da igualdade a nível de Portugal e da Europa; **3) Perceber até que ponto as ONG têm contribuído para a promoção da igualdade de género:** pretende-se dar resposta a este objectivo através da análise da literatura e da aplicação de um inquérito por questionário, dirigido aos membros da ONG em estudo comparativamente com outras ONG no contexto específico de Portugal e através do inquérito por questionário pretende-se perceber qual a relevância dada pelas ONG ao princípio da igualdade de género.

## **Estrutura do Estudo**

O relatório de estágio encontra-se estruturado da seguinte forma: introdução, definição de conceitos, capítulos de enquadramento teórico e empírico, bem como, as respectivas conclusões.

1) Na introdução é exposta a pertinência do estudo, questão de investigação, os objectivos gerais e específicos;

2) Na definição de conceitos foram apresentadas, no geral, algumas definições dos conceitos chaves deste estudo, como é o caso do conceito da cooperação descentralizada, das ONG e da igualdade de género;

3) Os capítulos 1, 2 e 3 são dedicados ao enquadramento teórico da problemática da investigação, no qual são apresentados os aspectos, conceitos e dados considerados pertinentes;

4) No capítulo 4, faz-se a caracterização do local de estágio e respectivas actividades desenvolvidas, metodologia, apresentação das hipóteses de investigação, caracterização da amostra, instrumentos de recolha de dados, técnica de análise de dados e, por fim, apresentação e análise dos resultados;

5) Por último, na conclusão, procede-se a uma relação dos diferentes pontos desenvolvidos e dá-se resposta às hipóteses de investigação.

## **1. Definição de Conceitos**

### **1.1. Organizações Não Governamentais**

Diversos autores afirmam que o conceito de organização não governamental (ONG) é de difícil definição. Assim, podemos referir que a definição do conceito de ONG é de extrema complexidade, dado que, a sigla para além de designar organização não governamental, proveniente da denominação em inglês *Non-Governmental Organizations* (NGO), encerra uma diversidade de realidades que torna a tarefa da sua definição difícil (Ribeiro, 1995). Deste modo, torna-se complicado encontrar uma designação comum para as organizações não lucrativas ou

sem fins lucrativos, voluntárias, intermediárias, não governamentais, da economia social e/ou solidária, da sociedade civil, terceiro sector, terceiro sistema e economia alternativa (Ferreira, 2004).

Existe um conjunto diversificado de tentativas de definição deste conceito, todavia, até à década de 60, era unânime a ideia de que as organizações não governamentais eram encaradas como associações internacionais, e foi nesse sentido que, em 1908, foram abordadas pela primeira vez, por P. Otelet, no *Annuaire de la Vie Internationale* (Willems, 1988 in Ribeiro, 1995).

Para Otelet, este tipo de organizações têm um fim não lucrativo, sendo este o principal critério de caracterização das ONG (Ribeiro, 1995). Também considera que essas organizações são aquelas em que o maior beneficiário é uma parcela da sociedade e não um grupo, ou indivíduo, em particular (Souza et al., n.d.).

As organizações internacionais privadas, ou organizações com fins humanitários ou, então, organizações não governamentais, definem-se pelos seguintes critérios: o carácter internacional dos seus membros ou da sua actividade; o carácter privado da sua constituição (surtem de movimentos associativos privados e não da vontade do Estado); e, por último, o carácter benévolo das suas actividades (Souza et al., n.d.). Segundo a Lei n.º 66/98, de 14 de Outubro, as ONG são consideradas pessoas colectivas de direito privado, sem fins lucrativos. Estas organizações são constituídas por pessoas singulares, ou colectivas, de direito privado, com sede em Portugal<sup>1</sup>.

Para Araújo (2006) as organizações não governamentais podem ser encaradas como instituições de solidariedade social, associações sem fins lucrativos, cooperativas ou fundações (Araújo, 2006). No mesmo sentido, a autora Batalha (1997), refere que as ONG são organizações sem fins lucrativos, que possuem objectivos definidos e tendem à prossecução de acções de solidariedade social (Batalha, 1997 in Barros et al., 1997).

Segundo Scherer-Warren (1995), as ONG são organizações formais, privadas, com fins públicos e sem fins lucrativos, possuindo gestão própria e os seus membros são, maioritariamente, voluntário, tendo como objectivos a prestação de serviços, apoio logístico e material para as populações-alvo, desencadeando, assim, a participação das populações na transformação social a nível micro (quotidiano e local) e macro (sistémico e global) (Scherer-Warren, 1995 in Ckagnazaroff et al., 2007).

Thomas (1992) refere que as ONG são agências privadas sem fins lucrativos, tendo como objectivo exercer ajuda internacional e apoio ao desenvolvimento (Araújo, 2006).

Sílvia Ferreira (2000) define as ONG como aquelas organizações que não fazem parte do Estado mas que produzem bens e serviços de interesse geral e, dado que são privadas, não têm como objectivo a apropriação individual do lucro (Ferreira, 2000).

Segundo Fernandes (1994) as ONG *“são definidas como um conjunto de organizações que não possuem negócios lucrativos, mas são criadas e mantidas pela participação comunitária,*

---

<sup>1</sup> Ver Anexo 1- Lei n.º 66/98.

*numa esfera não governamental*”, procurando resolver as carências e as dificuldades do Estado em garantir os direitos de cidadania (Fernandes, 1994 in Souza et al., n.d., p.2).

No mesmo sentido, Oliveira (1999) caracteriza as ONG como aquilo que não pertence ao Estado, o que conduz à dificuldade dos Estados em aceitarem um fenómeno que não tem a sua origem, ou seja, não deriva da esfera estatal (a história, valores e actuação são originais o que representa inovação por parte destas organizações) (Oliveira, 1999 in Souza et al., n.d.).

Para Bascones (2005) as ONG são: *“una entidad privada, no lucrativa que, prioritariamente, con recursos solidários y altruístas, pretende aportar un beneficio social, mediante la defensa y promoción de valores y el ofrecimiento de ayuda y servicios, sin contraprestación, a un beneficiário integrado en el colectivo de los más desfavorecidos”* (Bascones, 2005, p.24). A autora refere, ainda, que as ONG são um tipo de entidade organizada fora das instituições públicas, isto é, de iniciativa privada.

O Conselho Económico e Social das Nações Unidas (ECOSOC), em 1945, definiu a ONG com alguma conotação negativa, como sendo, *“qualquer organização internacional que não é estabelecida por acordo intergovernamental”* (Willems, 1988 in Ribeiro, 1995, p.51).

A definição apresentada anteriormente foi alterada pelo ECOSOC, em 1968, apresentando efectivamente uma definição com uma conotação mais positiva e abrangente. Assim, a sua importância justifica a sua citação quase na íntegra: *“Uma organização não governamental (ONG) remete para uma organização voluntária sem fins lucrativos, nacional ou internacional. Assim, são consideradas organizações não governamentais associações profissionais, fundações, uniões comerciais, associações de negócios, organizações religiosas, organizações para a paz e o desarmamento, grupos de mulheres e de jovens, associações cooperativas, organizações de desenvolvimento e de direitos humanos, grupos de protecção ambiental, institutos de pesquisa que trabalham com assuntos internacionais e associações de parlamentares (...)”* (ECOSOC, 1968 in Ribeiro, 1995, p.51).

Segundo a Organização de Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), este tipo de instituição da sociedade civil (ONG) é encarada como uma *“agência benévola”*, fundada e gerida por cidadãos com um objectivo humanitário, sendo apoiada por voluntários e que empreende acções de desenvolvimento nos países em vias de desenvolvimento (OCDE, 1988 in Ribeiro, 1995, p.52).

De acordo com o responsável pela cooperação entre o Banco Mundial e as Organizações não governamentais, este caracteriza as ONG como sendo organizações privadas e sem fins lucrativos que actuam nos países em vias de desenvolvimento, com vista a minimizar o sofrimento das pessoas, lutar pelos interesses das pessoas menos favorecidas, proteger o ambiente, prestar os serviços sociais de primeira necessidade e buscar o desenvolvimento comunitário (idem).

O Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), no relatório de 1993, define as ONG, enquanto *“organizações benévolas”* (esta designação já tinha sido apresentada pela Organização de Cooperação e Desenvolvimento Económico). O programa refere, ainda, que as ONG estabelecem ligações com organizações populares e regularmente fazem o papel de

organismos de prestação intermédia para os conselhos técnicos ou para o apoio financeiro (PNUD, 1993 in Ribeiro, 1995, p.52).

Para a UE, as ONG são *“associações constituídas sem fins lucrativos para contribuir para a realização de acções de cooperação para o desenvolvimento. As ONG são organizações autónomas e independentes dos poderes públicos. Os seus recursos financeiros procedem de fontes privadas mas também podem receber subvenções públicas”* (Araújo, 2006, p.57).

Após a exposição de algumas definições, podemos concluir que os diversos autores apresentam a evolução das práticas das ONG incorporando, por um lado, o carácter filosófico e identitário da organização e, por outro lado, a dimensão da sua actividade. Assim, as diversas definições reflectem a óptica e o posicionamento dos vários autores face a esta temática (Ribeiro, 1995).

Desta forma, a definição que nos parece descrever melhor as organizações não governamentais é a do autor Scherer-Warren (1995), na medida em que este refere, na sua definição, as características dos seus membros e das próprias ONG (organizações formais, privadas entre outras), tipo de gestão, e os respectivos objectivos. Assim, numa única definição é possível englobar um conjunto de aspectos que também foram abordados por outros autores.

## **1.2. Cooperação Descentralizada**

Para alguns autores, o conceito de Cooperação Descentralizada continua a criar algum tipo de ambiguidade, visto que muitas vezes esse conceito se associa a uma cooperação directa entre doadores e organizações não governamentais ou comunidades locais à margem do Estado, ou entre doadores e actores descentralizados (Jao, 2007 in Pinto e Pinheiro, 2007).

Segundo o Banco Mundial, *a cooperação descentralizada é uma parceria formal entre autoridades locais de diferentes países, que se empenham num programa de intercâmbio e colaboração que visa a melhoria das condições económicas e sociais das respectivas comunidades e aumenta as capacidades e competências dos parceiros envolvidos* (Afonso, 1998 in Coelho, 2004, p.41).

Para Mamadú Jao a cooperação descentralizada é simplesmente uma das tentativas que os Estados e a comunidade internacional têm desenvolvido com o objectivo de tornar mais eficientes as acções de cooperação para o desenvolvimento (Jao, 2007 in Pinto e Pinheiro, 2007).

O autor Rossi (n.d.) considera que a cooperação descentralizada está na moda e é entendida por muitos países como um método altamente promissor de resolver os seus problemas (Rossi, n.d. in Ribeiro e Faria, 2009). A cooperação descentralizada é entendida não como uma cooperação de Estado a Estado, nem uma cooperação de projectos (não se realiza através de projectos) e de grandes financiamentos, pois não é uma cooperação de assistentes técnicos constantes (Alves, 1996).

Segundo Fátima Proença (2009) o conceito de Cooperação Descentralizada consiste numa nova abordagem do desenvolvimento, que coloca os actores no centro da cooperação, ou seja, a

cooperação descentralizada é uma nova abordagem da Cooperação para o Desenvolvimento. No mesmo sentido, Proença ainda considera que a cooperação descentralizada é por definição uma cooperação que se traduz num envolvimento de diferentes actores (a Norte e Sul) e isso deverá ser representado na forma de avaliação (Proença, 2009 in ACEP, 2009).

Actualmente, é usual entender a Cooperação Descentralizada como algo que associa a cooperação aos processos de descentralização política (ao poder local e aos seus actores). A Cooperação Descentralizada que abarca os actores locais e as autarquias, de facto, faz sentido se estiver ligada à ideia de promoção do desenvolvimento local. Segundo Amaro, a Cooperação Descentralizada é entendida como o processo de democratização e participação nos países do Sul e Norte. Tal como um imperativo que tem a ver com a aproximação entre os diversos povos, com a defesa dos valores da paz, entre outros (Amaro, 2007 in Pinto e Pinheiro, 2007).

A cooperação descentralizada consiste na cooperação realizada por entidades sub-estatais (municípios, regiões, instituições de ensino, entre outras), isto é, entidades que não fazem parte da Administração Central do Estado. Este tipo de cooperação constitui uma nova abordagem da cooperação, que tem como características principais as seguintes: descentralização das iniciativas e da relação com os países em desenvolvimento; inclusão de uma grande variedade de novos actores da sociedade civil e, por fim, uma participação activa dos beneficiários, dos países em vias de desenvolvimento (Afonso e Fernandes, 2005).

Para o Ministério dos Negócios Estrangeiros (2006), *“a cooperação descentralizada reflecte uma nova orientação do papel do Estado, da participação e protagonismo dos beneficiários, e um maior apoio ao envolvimento da sociedade civil no desenvolvimento. Tal, determina que a cooperação descentralizada implique uma participação activa dos diversos agentes em todas as fases do processo e, entre outras considerações, a prioridade à capacitação institucional no sentido de incentivar a autonomia e a sustentabilidade das dinâmicas locais (...)”* (Ministério dos Negócios Estrangeiros, 2006 in Ribeiro e Faria, 2009, p.267).

Por último, de acordo com Fernandes, a cooperação descentralizada pretende aumentar a participação dos beneficiários dos países em vias desenvolvimento nas acções de desenvolvimento, como a diversidade democrática das Sociedades desses países. Outro aspecto importante é contribuir para o reforço da sociedade civil, conduzindo à multiplicidade de actores no desenvolvimento, tendo estes capacidade autónoma de organização e gestão (Fernandes, 2004).

A definição de Afonso e Fernandes (2005) resume, de uma forma geral, todas as outras definições apresentadas, uma vez que, estes entendem a cooperação descentralizada como uma nova forma de cooperação realizada por entidades sub-estatais. Para além disso, apresentam as características deste tipo de cooperação e a respectiva população-alvo, ou seja, descrevem o tipo de cooperação, os actores, as características e os respectivos beneficiários.



### 1.3. Igualdade de Género

É importante perceber, em primeiro lugar, o conceito de género para que, posteriormente, se compreenda toda a essência do conceito da igualdade de género. Neste sentido, segundo Herik, o conceito de género pode ser definido como sendo *“um modo de denominar a situação em que somos prisioneiros das nossas concepções e das suas especificidades, que são nomeadamente interpretações do sentido da diferença sexual”* (Martelo, 2004, p.16). O género refere-se às disparidades que se estabelecem por serem dois sexos, bem como às diferenças deliberadas pelo sexo a que se pertence. No mesmo sentido, o género pode ser determinado por um conjunto de normas distintas para cada um dos sexos e que são formuladas pela sociedade, segundo as suas necessidades e impostas aos indivíduos desde que nascem, como sendo um modelo de identificação (idem).

Assim, podemos referir que o género é uma categoria social identificando-se com um conjunto de normas sociais aplicadas aos indivíduos, estabelecendo um modelo de identidade psico-social para ambos os sexos, isto é, constitui-se por um código com indicações normativas e proibitivas de ser e de se comportar, de forma distinta para cada um dos sexos (idem).

Após apresentado, de forma genérica, o conceito de género, importa centrar a atenção no conceito da igualdade de género, o qual consiste na igualdade entre mulheres e homens o que equivale à ausência de diferenças entre esses dois grupos em todos os aspectos, tais como a organização social, o exercício de direitos e responsabilidades, a autonomia individual e, por último, o bem-estar (CITE, 2003 in Rato et al., 2005a). De facto, ambos os sexos (homens e mulheres) são elementos constitutivos da humanidade pelo que se subentende uma igual visibilidade, assim como uma participação de ambos em todas as esferas da vida pública e privada (CIDM, 1999 in Rato et al., 2005a). Desta forma trata-se de um conceito com duplo significado, isto é, por um lado, considera-se que todos têm o direito a alargar as suas capacidades e a fazer as suas próprias opções e, por outro lado, entende-se que os comportamentos e necessidades dos homens como o das mulheres são valorizados da mesma forma, levando, assim, a uma analogia entre os sexos nas mais diversas esferas da vida (Comissão Europeia, 1998 in Rato et al., 2005a).

Segundo Rato (2005), o conceito da igualdade de género tem vindo a sofrer algumas alterações. *“Actualmente é um conceito mais alargado, compreendido como sendo do domínio dos direitos humanos, de todas as esferas da vida, do desenvolvimento harmonioso de mulheres e de homens, da democracia e da paz”* (Rato et al., 2005a, p.2).

Por último, a igualdade de género também significa respeitar e valorizar as divergências de cada sexo, isto é, deve-se tratar cada pessoa como pessoa, quer seja homem ou mulher e, em termos sociais, devem-se garantir oportunidades semelhantes (Monge et al., 2000). É de referir ainda que as opções sexuais de cada indivíduo devem ser respeitadas segundo o princípio da igualdade de género, uma vez que todos temos o direito de escolher o (a) parceiro (a) sexual sem discriminações (Díaz et al., 2004). Todos temos o direito de expressar a nossa orientação sexual sem sofrer qualquer tipo de discriminação, visto que, num estado democrático não podem existir

distinções baseadas em características pessoais. Neste sentido, existe legislação que protege o direito às opções sexuais: Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (*“Toda pessoa, como membro da sociedade, tem direito [...] à realização [...] dos direitos [...] sociais e culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento da sua personalidade”* (art. 22º)); Convenção Americana Sobre os Direitos Humanos (*“Todas as pessoas têm direito de que se respeite a sua integridade física, psíquica e moral”* (art. 5º, alínea 1)); Declaração dos Direitos sexuais (*“direito à autonomia sexual, integridade sexual [...]; [...] escolha reprodutiva livre e responsável; expressão sexual; [...] liberdade sexual sem discriminações”*) (Costa, 2008, pp.298-300); Lei Constitucional n.º 1/2004 (*“Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual”* (art. 4º) (Henriques, 2006, p.265).

## Parte I- Enquadramento Teórico

### Capítulo I - As Organizações Não Governamentais como Actores da Cooperação Descentralizada

#### 1. Evolução/Tipologia das Organizações Não Governamentais

A Cruz Vermelha e a Caritas (instituições de cariz social e com objectivos humanitários) representam as primeiras ONG no mundo ocidental. Todavia, como refere John Clark, só num período recentemente é que foram conhecidas como tal: “ *as primeiras ONG apareceram logo após a I Guerra Mundial, baseadas na igreja católica, foram elas a Caritas e o Save the children Fund. Ganharam incremento para o final e logo após a II Guerra Mundial. (...) De início estas ONG empenharam-se no trabalho de assistência, prioritariamente no rescaldo da guerra na Europa. Gradualmente, viraram a atenção para o Terceiro Mundo e passaram a desenvolver actividades de carácter social – a extensão natural do trabalho de assistência*” (Clark, 1991 in Ribeiro, 1995, p.29).

É notório o papel da igreja no reforço da actividade das organizações não governamentais nos países em vias de desenvolvimento (Capucha et al., 1995). Assim, em alguns países da União Europeia essa nova orientação da igreja foi fulcral para o surgimento de uma nova geração de ONG, como por exemplo em França (Comité Católico contra a Fome e para o Desenvolvimento), na Suíça (Action de Carême e Pain pour-le Prochain) e na Alemanha (Brot für die Welt e Welthungerhilfe) (Ribeiro, 1995). Os grupos religiosos surgem como um tipo de agentes de desenvolvimento, cujo aspecto religioso pode ter maior ou menor impacto, isto é, existem ONG em que as suas práticas estão ligadas a práticas religiosas (Araújo, 2006).

Outro aspecto essencial, que influenciou a criação das organizações não governamentais no caso específico da Europa, foi a defesa dos direitos do homem relativamente à Declaração Universal. Embora as primeiras organizações não governamentais tenham sido criadas nos séculos XVII e XIX, foi essencialmente após a II Guerra Mundial que se verificou a criação das ONG de destaque no que concerne às organizações de direitos humanos, destacando-se a Amnistia Internacional (AI) (Ribeiro, 1995).

Deste modo, devido ao seu importante papel é crucial descrever de forma breve a Amnistia Internacional, que é definida como um movimento democrático a nível mundial de pessoas que trabalham com a finalidade de promover o respeito pelos Direitos Humanos. Os seus membros oferecem, voluntariamente, o seu tempo/ energia em actividades de solidariedade para com as vítimas das violações dos Direitos Humanos, incluindo o exercer de pressão sobre o governo (através dos media ou em rede) (Amnistia Internacional, 2002).

Assim, a AI apela a todos os Estados para que tomem algumas medidas no sentido de evitar tais situações, apelando assim à vontade dos seus representantes, bem como, de privados ou das ONG. Os Estados podem evita-las através da ratificação de normas internacionais contra a discriminação (por exemplo: convenção contra todas as formas de discriminação contra as mulheres) (idem).

Desde 1990 que as Cimeiras das Nações Unidas se têm vindo a reunir com os seguintes objectivos: debater os inúmeros problemas que afligem as sociedades; chamar a atenção da opinião pública e dos meios de comunicação de massa de todo o mundo para esse conjunto de problemas; levar a que os representantes dos diversos países (chefes de Estado e de Governo) compreendam a magnitude destes problemas e suas interdependências; bem como, procurar, em conjunto, plataformas de entendimento e compromisso, com a finalidade de que os líderes políticos se responsabilizem, quer a nível oficial quer publicamente (Veloso e Gomes, 1995).

É extremamente importante pensarmos que a situação, a nível mundial, poderia ser bem pior se não tivessem surgido mecanismos como os desenvolvidos nas Cimeiras, com a finalidade de diagnosticar e consciencializar o mundo para os problemas existentes e de procurar caminhos possíveis para os solucionar. As Cimeiras têm-se revelado importantes na mobilização e participação da sociedade civil, através das ONG. Podemos dizer, contudo, que as organizações não governamentais têm feito chegar aos representantes do poder político uma voz menos condicionada por jogos de geoestratégica política e lógica de poder. É importante referir também, que o fórum das ONG de todo o mundo, é um órgão de pressão, reunido paralelamente à Cimeira das Nações Unidas, que faz chegar a essa diagnósticos alternativos no que diz respeito às problemáticas em debate, bem como a voz daqueles que mais consequências sofrem (idem).

Para Silva (1995), a sociedade civil deve relacionar-se com as políticas públicas que tenham como finalidade objectivos de desenvolvimento, ou seja, incorporar nestes a resolução de aspectos como o combate à exclusão social, a realização dos direitos humanos e a continuação de uma melhoria a nível do bem-estar social dos indivíduos (Silva, 1995 in Veloso e Gomes, 1995).

As organizações não governamentais, desde sempre, procuraram uma independência face ao Estado e às suas instituições. Todavia, estas organizações desempenham um papel fulcral na sociedade moderna, pois procuram colmatar as falhas do governo e das empresas (Souza et al., n.d.). Este tipo de organizações teve grande incremento em diversos países como a França, a Inglaterra e a Alemanha, contribuindo fortemente para o dinamismo da sociedade civil (Ribeiro, 1995).

Podemos referir que, tanto a sociedade civil como as ONG constituem um instrumento poderoso de avaliação e controlo das políticas dos governos, bem como, a denúncia da sua inexistência (Silva, 1995; Veloso e Gomes, 1995). Saidel (1989) e Najam (1999) encaram o papel do movimento social das ONGD como uma forma de participação política, o qual, normalmente, não tem acesso ao sistema político. E, dessa forma, interiorizam as suas exigências/ideias, como sendo uma representação dos indivíduos que partilham da mesma opinião (Saidel, 1989 in Najam, 1999 in Ferreira, 2004). Há que ter em atenção que nem todos os movimentos sociais são de interesse público.

Actualmente, a questão das ONG tem ganho outros perímetros, confrontando-se com problemáticas que vão desde a identidade, evolução e crítica das suas práticas, tipo e formas de

relacionamento quer com os financiadores, quer com os Estados/Governos (dos países do Norte e Sul), até à actuação e estratégia (Ribeiro, 1995).

As organizações não governamentais possuem um conjunto de especificidades, enquanto instituições da sociedade civil, que lhes conferem uma história própria diferenciando-as, assim, das funções atribuídas ao Estado e a outras organizações/instituições do sector privado (idem).

É crucial compreender que existem duas preocupações principais na classificação das ONG. Em primeiro lugar, definir ONG como conceito operacional, tentando abranger todos os objectivos e formas de acção e, em segundo lugar, designar tipologias de forma a permitir ordenar os diversos tipos de ONG (idem).

Neste sentido, surge a necessidade de uma classificação Internacional das ONG (ICNPO – *International Classification of Nonprofit Organizations*), uma vez que têm um leque alargado de fins. Assim, a classificação foi dividida num conjunto de categorias para diferenciar melhor o leque de serviços (essencialmente funções de serviço e expressão) (como é apresentado na tabela 1) (Franco et al., 2005):

**Classificação Internacional das Organizações Não Governamentais**

Área	Área
1 Cultura e Lazer	7 Participação Cívica e Defesa de Causas
2 Educação e Investigação	8 Intermediários Filantrópicos
3 Saúde	9 Internacional
4 Serviços Sociais	10 Congregações Religiosas
5 Ambiente	11 Empresariais e Profissionais, Sindicatos
6 Desenvolvimento e Habitação	12 Outros

**Tabela 1-** Classificação Internacional das organizações não governamentais

**Fonte:** Franco et al., 2005.

Segundo Roberto Nogueira é importante não existir uma definição geral sobre as ONG, devido à sua diversidade, no que concerne à natureza e objectivos, aos campos de actuação e, por último, à metodologia. Deste modo, se todas as ONG forem tratadas de forma similar pode-se correr o risco de se fazer afirmações que não são as mais apropriadas (Nogueira, 1987 in Ribeiro, 1995).

É importante realçar que nenhuma ONG prossegue fins lucrativos, sendo este um factor que as diferencia do sector privado, visto que tem como fim último o lucro. Pelo facto de serem não governamentais, estabelecem, logo *à priori*, uma ruptura com os organismos do Estado (Araújo, 2006). Pelo contrário, Thomas (1992) afirma que as ONG são como as organizações privadas, na medida em que ambos os tipos de organizações se baseiam em indivíduos que actuam com vista a maximizar os benefícios privados, mas o *output* das ONG é o bem público. Apesar do benefício pessoal (salário, viagens, subida na carreira entre outros), exceder de certa forma o esforço que os indivíduos colocam nas actividades, este não é o único motivo para os indivíduos cooperarem nas actividades das ONG. De facto, existem outros factores como a preocupação humanitária ou mesmo considerações políticas (de diversas ordens) (Thomas, 1992 in Araújo, 2006). Para Barros, as ONG são superiores às organizações lucrativas nas áreas em que concorrem, na medida em que as vantagens fiscais, e por serem subsidiadas pelo sector público, dão-lhe vantagens competitivas. Desta forma, e segundo o mesmo autor (1997), as ONG situam-se entre o sector

privado e o público, uma vez que se encontra numa situação privilegiada para analisar actividades que tinham sido desenvolvidas pelo Estado, complementando com as suas actividades tradicionais e fomentando o bem-estar social (Barros, 1997).

Segundo Franco (2005), existe uma variedade de formas legais das organizações da sociedade civil portuguesas: associações, fundações, instituições de desenvolvimento local, misericórdias, museus, organizações não governamentais para o desenvolvimento, associações mutualistas (IPSS) e cooperativas (Franco et al., 2005). Neste sentido, importa perceber a essência de cada uma das formas legais. As **ONGD** são organizações que desempenham o seu trabalho nos países em vias de desenvolvimento (embora também operem em Portugal), tendo como objectivo contribuir para o desenvolvimento social, económico, político, ambiental, cultural e tecnológico, em termos de sustentabilidade, criando condições necessárias para que os cidadãos possam desenvolver as suas potencialidades (idem). A sua missão está orientada para as áreas da educação, agricultura, microempresas, formação profissional, entre outras (Bascones, 2005). As **Associações** são constituídas no âmbito privado, podendo ser associações de bombeiros voluntários, estudantes, mulheres, deficientes, imigrantes, entre outras. No que diz respeito às **Fundações**, estas são relativamente recentes em Portugal, contudo existem cerca de 350 fundações registadas em Portugal, das quais 100 se mantêm activas. As **Instituições de Desenvolvimento Local** actuam, fundamentalmente, nas zonas rurais com estratégias de *empowerment* de pessoas e territórios, podendo legalmente incluir entidades públicas e privadas (lucrativas e sem fins lucrativos). No que concerne às **Misericórdias**, estas são organizações com uma ligação particular à igreja católica e que se encontram entre as mais antigas organizações portuguesas. As **cooperativas**, à excepção das que estão autorizadas a distribuírem lucro aos seus membros, são constituídas das seguintes formas: cooperativas de solidariedade social e cooperativas de habitação e construção, sendo que ambas estão proibidas, por lei, de distribuir lucro. Por último, as **Associações mutualistas** são formadas sob o estatuto de Instituições Particulares de Solidariedade Social para o fornecimento de ajuda aos membros e familiares (financiadas principalmente por quotas dos membros) (Franco et al., 2005).

Após uma apresentação genérica das formas legais das organizações da sociedade civil, o presente estudo centrar-se-á, fundamentalmente, nas ONGD. As ONGD, consideradas do terceiro sector, são entendidas como organizações sem fins lucrativos e que possuem uma grande componente de voluntariado (Ribeiro e Marques, 2002). Este tipo de organizações possui, no mínimo, três tipos de actividades que podem ser encaradas como sendo próprios deste tipo de organizações: associações de assistência ao desenvolvimento (desenvolvem projectos com o intuito do desenvolvimento social e económico em vários países); organizações de assistência internacional a situação de desastre (apoiam outros países em situação de desastre ou emergência) e organizações internacionais promotoras dos direitos humanos e da paz (fomentam a nível internacional os direitos humanos e a paz) (Araújo, 2006). As ONGD defendem que a abordagem da cooperação para o desenvolvimento e assistência humanitária deve ser efectuada de uma forma profissional, na medida em que, utilizem os métodos de angariação de fundos mais

indicados, bem como a redução das desigualdades de género, a sensibilização, a promoção da educação para o desenvolvimento, entre outras (Sangreman et al., 2009b). As ONGD, para além do objectivo da cooperação para o Desenvolvimento, pretendem aprofundar o diálogo intercultural. É importante referir, ainda, que promovem a cooperação entre as sociedades civis de vários países e são actores autónomos da cooperação, podendo, todavia, actuarem, também, com outros actores (Fernandes, 2005).

Ao longo dos tempos temo-nos deparado com uma crescente valorização das ONGD: os fundos atribuídos às ONGD, através da APD, têm vindo a crescer, assim como uma maior organização em redes nacionais e temáticas, com o objectivo de exercer pressão sobre os decisores políticos, destacando-se, também, o seu poder consultivo.

As organizações não governamentais podem ser requeridas para a implementação de serviços que prestam, enaltecendo, deste modo, o seu papel como parceiros das agências de desenvolvimento (Alves, 1996). Para G. Baldwin (1989) a melhor característica das ONG não é de todo o seu poder económico, mas sim o seu papel no fortalecimento da sociedade e da política africana (G. Baldwin 1989 in Alves, 1996). Deste modo, para uma melhor compreensão de como as várias áreas de actuação podem contribuir para o desenvolvimento destes países onde as ONGD intervêm, é importante analisar, de forma generalizada, as suas estratégias para o desenvolvimento (Araújo, 2006). Assim, outros aspectos que devemos enaltecer prendem-se com as áreas de actuação, designadamente, a saúde, a educação para o desenvolvimento, a segurança alimentar, o desenvolvimento rural, o desenvolvimento sustentável, a cooperação descentralizada, o género, os direitos humanos, entre outras. Todas estas áreas podem ser agrupadas em três grandes grupos, que são a educação para o desenvolvimento, a cooperação para o desenvolvimento e a ajuda humanitária e de emergência. No que concerne à educação para o desenvolvimento, esta é entendida pelos seus projectos e iniciativas desenvolvidas para incentivar a opinião pública em geral, e, em particular, alguns sectores da sociedade no sentido de se compreender as questões do desenvolvimento e da cooperação e, consequentemente, para a necessidade de alteração das mudanças de atitude e decisão (a nível político e quotidiano). Pretende, para além do que foi referido, consciencializar as pessoas para as causas/problemas globais. Em relação à cooperação para o desenvolvimento, esta envolve a população na definição, planificação e criação do seu próprio desenvolvimento, bem como, capacitar as pessoas/comunidade para a sua intervenção no desenvolvimento. Estes projectos e programas actuam numa perspectiva de longo prazo, por forma a garantir a viabilidade e pertinência da população-alvo. Por fim, relativamente à ajuda de emergência, esta corresponde às acções de ajuda desenvolvidas após uma situação limite (realizam-se a curto prazo), nomeadamente, catástrofes, guerras ou mesmo deslocação de refugiados. A ajuda humanitária, por seu lado, é a fase posterior à da ajuda de emergência, durante a qual já não é necessário socorrer a população, embora continua a ser necessário prestar cuidados básicos e de assistência às populações (como uma duração superior). Desta forma, os projectos das ONGD abarcam três áreas de acção em particular: a parceria (com outras ONG, entidades publicas/privadas e grupos locais); a

capacitação (da população para adoptarem decisões em diferentes níveis) e a apropriação (pela população, com a finalidade de promover a continuidade e sustentabilidade) (Fernandes, 2005).

Para podermos compreender o papel e o contributo das ONGD no que concerne à cooperação para o desenvolvimento nos PALOP, é necessário entendermos as políticas e estratégias de desenvolvimento a nível nacional (Araújo, 2006).

As ONGD portuguesas subscreveram a carta das ONGD Europeias – *“Princípios de base das ONG de desenvolvimento e de Ajuda Humanitária da União Europeia”*. Na carta Europeia das ONG (elaborada pelo Comité de Liaison- composto por 15 plataformas nacionais) estão definidos os diversos princípios e abordagens de actuação (Fernandes, 2004, p.8). Neste sentido, as ONGD portuguesas e europeias defendem os seguintes valores: justiça social, equidade e respeito pelos Direitos Humanos, participação das populações, envolvimento da sociedade civil na cooperação para o desenvolvimento, procurando servir os interesses dos seus parceiros. As ONGD devem, ainda, adoptar uma postura profissional no seu trabalho; fortalecer as capacidades dos parceiros do Sul; reforçar as capacidades dos grupos vulneráveis; reduzir as desigualdades entre o género (homens e mulheres)<sup>2</sup>; utilizar métodos apropriados e legais de recolha de fundos; desenvolver acções sustentáveis; comprometerem-se com a educação para o desenvolvimento e utilizar a sua capacidade de união para estabelecerem laços entre os diferentes sectores da sociedade (Carta das ONGD Europeias, n.d.).

A tradição das ONGD varia de país para país, quer a nível das características do sector, quer a nível do lugar que ocupa na sociedade civil, no sistema político e nos sistemas de bem-estar (Ferreira, 2004). Algumas ONGD, por um lado, formaram-se com a finalidade de manter uma separação de poderes entre o governo e os grupos de interesse, por outro lado, desenvolveram-se para colmatar as ausências nos programas governamentais. Outra tradição das ONGD é que estas se constituem como interlocutores entre os seus membros e o governo, participando, de forma activa, nos processos da tomada de decisão (Carta das ONGD Europeias, n.d.).

As ONGD possuem semelhanças suficientes para se poder estabelecer uma estrutura comum, apesar de existirem diferenças nas tradições de cada estado membro. Assim, as ONGD Europeias são<sup>3</sup>: organizações sem fins lucrativos (as suas actividades não têm como objectivo a obtenção de lucros); entidades legais (legalmente reconhecidas); encontram-se sedeadas no território da UE (estão legalmente sedeadas em, pelo menos, um dos Estados-Membros da UE); grupos de pessoas (são constituídos por um grupo de pessoas); independentes na prossecução dos seus objectivos de desenvolvimento (são livres do controle estatal); possuem um órgão directivo que é representativo dos membros da ONGD e independente nas suas acções (geridas por órgãos directivos que representam a sua constituição e os membros); pretendem alargar as suas fontes de financiamento (para evitarem a dependência financeira de um só doador) e têm contabilidade pública e transparente (acreditam na transparência de gestão) (idem).

---

<sup>2</sup> Este aspecto destaca-se dos restantes no que concerne a este estudo.

<sup>3</sup> Todos estes aspectos encontram-se justificados na Carta das ONGD Europeias.



Segundo a Comissão Europeia, ainda podemos estabelecer um conjunto de características comuns que as distinguem (ONGD) dos demais sectores, assim sendo, destaca-se o facto de serem privadas (institucionalmente afastadas do Estado); voluntárias (são constituídas por uma forte componente de participação voluntária); formais e institucionais (possuem estatutos e outros documentos onde se estabelece a sua missão, objectivos e âmbito de actuação); autónomas (face ao Estado, partidos políticos, organizações empresariais, entre outras); inseridas na economia (actividade continua na produção de bens e serviços); risco económico (elevado risco económico); quantidade mínima de trabalho (podendo associar trabalho assalariado e trabalho exercido de forma voluntária); objectivos e valores (as principais preocupações centram-se no bem-estar da sociedade civil) (Araújo, 2006; Ferreira, 2004).

Brett (1990) acrescenta que as ONG são orientadas por princípios e valores comuns: interesses e objectivos colectivos; estruturas mais democráticas do que hierarquizadas (caracterizadas mais pelo desenvolvimento, mudança e diversidade do que pela estabilidade, controlo e uniformidade) e, por último, constituem estruturas baseadas no esforço e honestidade (níveis superiores de esforço por parte das pessoas quando comparadas com o das estruturas onde as pessoas trabalham pelo salário ou benefícios) (Brett, 1990 in Araújo, 2006).

Todas as características apresentadas anteriormente mostram um sector da sociedade civil que abarca organizações formais e informais; religiosas; organizações com pessoas remuneradas e voluntárias, ou mesmo, constituídas apenas por voluntários; organizações de expressão (defesa de causas) e de serviço (saúde, educação e sociais).

Os desafios que se colocam as ONG relacionam-se com a criação de mecanismos que sejam apropriados aos princípios éticos. Neste sentido, existe um conjunto variado de iniciativas internacionais, projectos e redes, que actuam nesse sentido. Outro aspecto crucial reside na capacidade das ONG actuarem com o seu trabalho de “denúncia” (no Norte e Sul), com o objectivo da defesa dos princípios éticos (Fernandes, 2005). Neste sentido, os valores das organizações não governamentais são considerados distintos das outras organizações da sociedade, uma vez que, estas são caracterizadas por terem em consideração o indivíduo, a sua participação e vontade. Assim, os valores das ONG consolidam a gestão democrática, o diálogo e concretizam os objectivos do grupo (Souza et al., n.d.).

A integração europeia é um dos aspectos mais interessantes uma vez que, *“temos a vontade de continuar a estabelecer contactos com outras organizações europeias para mostrar projectos em parceria e também para actuar de maneira mais articulada, na Europa, na sensibilização das opiniões públicas e no diálogo com os poderes públicos”* (Colmet-Daage, 2005 in Proença et al., 2005, p.84).

A integração, na EU, de novos países constitui um grande desafio para as ONG, visto que, a opinião pública desses países ainda se encontra pouco sensibilizada perante os problemas dos países em vias de desenvolvimento. Assim, deve-se reforçar a colaboração entre as ONG para que o princípio de solidariedade seja um princípio fortemente enraizado em toda a Europa (idem).

O factor emocional é um dos factores essenciais para a mobilização da solidariedade, para além de mostrar as dificuldades no sentido de suscitar essa mesma solidariedade para projectos complexos de desenvolvimento (idem). Podemos enunciar dois casos particulares dessa solidariedade: o caso específico do Tsunami e da tragédia no Haiti. Existe, ainda, uma fraca mobilização em torno das ONGD, o que pode parecer estranho, uma vez que grande parte do trabalho desenvolvido pelas organizações incide principalmente nos países africanos, nos quais, bastantes portugueses tiveram contacto próximo (pessoal ou familiar). Deste modo, esta fraca mobilização pode trazer efeitos nefastos para as estruturas das ONGD portuguesas, visto que a actuação deste tipo de organizações depende fortemente da vontade, carisma e motivação das pessoas da organização. A fragilidade das ONGD portuguesas torna-se causa/efeito da debilidade da sua acção colectiva (Ribeiro e Marques, 2002).

Num mundo da pós-modernidade, verificamos, por um lado, a existência de uma sociedade civil mais esclarecida, reguladora dos conflitos, pronta a actuar na provisão de bens culturais/sociais e na expressão da vontade da população a nível do desenvolvimento; por outro lado, um Estado redefinido (nova concepção de Estado) e com novas funções. Em suma, as organizações da sociedade civil reflectem a vontade popular que representam, o que nos remete para a discussão sobre a democracia, a participação, a solidariedade e a cooperação. As ONG também podem ser encaradas como movimentos sociais, no sentido em que se apresentam como motor da democracia e da reformulação do Estado. Embora, Boaventura de Sousa Santos (2000) refira que para se verificar uma democracia plena e um Estado reformulado é necessário também uma *“refundação democrática do terceiro sector”* (Santos, 2000 in Ferreira, 2000, p.17).

### **1.1. Passagem de ONG a ONGD**

É importante compreender a evolução das actuações das ONG, essencialmente, nos aspectos que caracterizam a passagem das ONG humanitárias para as ONG de desenvolvimento.

Os autores David Korten e Charles Elliot têm analisado estes aspectos partindo de pressupostos idênticos. Ambos consideram que *“o processo de actuação das ONG tem acompanhado o processo histórico e essa evolução foi assumindo formas qualitativas diferenciadas, consoante as transformações sociais e políticas que se foram operando nas sociedades de que são originárias”* (Korten, 1987 in Ribeiro, 1995, p.61). Segundo David Korten, esta trajectória percorrida equivale àquilo que designou por mudança de *“gerações”* (idem). Assim, podemos apresentar três gerações que caracterizam a trajectória das ONG para ONGD.

Começando pela *“1 geração”*, designada por *“ajuda humanitária e promoção do bem-estar”*, esta tem como finalidade actuar/apoiar, de forma imediata, procurando resolver as necessidades da população (guerra ou calamidade). Este apoio é caracterizado como sendo específico e temporário, exigindo das ONG uma resposta pronta e urgente. Para tal é necessária uma boa preparação para se conseguir responder, com eficácia, às situações de emergência (Korten, 1987 in Ribeiro, 1995, p.62).

No que concerne à “2 geração”, as ONG têm como objectivo central pôr a “funcionar” equipamentos e estruturas fulcrais para o bem-estar da população (população local), em diferentes sectores (educação, saúde, agricultura, entre outros). O que diferencia este tipo de actuação da anterior é a tentativa de promover o auto-desenvolvimento local (Korten, 1987 in Ribeiro, 1995, p.62).

Relativamente à “3 geração”, esta parte do pressuposto que as ONG, ao actuarem de forma isolada, não poderão resolver mais do que alguns aspectos particulares. Assim, a “3 geração” encara as ONG mais como “agentes catalisadores” da dinâmica local do que “prestadores de serviços”. Assim, as ONG tornam-se facilitadoras do processo de desenvolvimento, afastando-se da sua actuação tradicional (Korten, 1987 in Ribeiro, 1995, p.62).

As organizações não governamentais necessitam de grande empenhamento nas várias áreas onde intervêm para que, deste modo, possam dinamizar os outros actores com quem vão actuar. Para isto é importante possuir alta competência técnica, bem como sensibilidade social, por parte dos seus agentes (idem).

O modelo de Korten foi criticado por Charles Elliot, dado que, para Elliot, a primeira e a segunda “geração” não pretendem a erradicação da pobreza, uma vez que o principal objectivo das ONGD é o aumento da capacidade produtiva das comunidades. Todavia, apesar da crítica feita por Elliot à primeira e à segunda “geração”, as posições de ambos os autores não são muito diferenciadas quanto ao reconhecimento das limitações apontadas a estas duas “gerações” (Elliot, 1987 in Ribeiro, 1995, p.62).

Em relação à terceira “geração”, as ideias dos autores não coincidem e, como Elliot refere, o que falta às OMGD é a aceitação da própria natureza política do desenvolvimento, isto é, entendê-lo como conscientização e mobilização política para a transformação (Elliot, 1987 in Ribeiro, 1995, p.63).

A questão que se coloca às ONGD é: quais são as dificuldades encontradas nas actuações de “3 geração”? As ONGD do norte não desempenham com à vontade o trabalho de consciencializar as comunidades para processos de transformação, devido ao seu carácter “prestamista” e os riscos evidentes de uma actividade mais politizada. As diversidades entre as ONGD do Norte e do Sul, tais como as diferenças ideológicas conduzem, também, a uma instabilidade do auxílio dado aos processos de “empowerment” (Elliot, 1987 in Ribeiro, 1995, p.63).



**Figura 1-** Representação da relação ONG e ONGD  
**Fonte:** Baseado em Ribeiro, 1995.

Assim, depois do que foi apresentado e segundo a perspectiva de Ribeiro, podemos concluir que as Organizações não governamentais de Desenvolvimento estão inseridas num conjunto de Organizações não governamentais (Ribeiro, 1995).

## **1.2. Evolução das ONGD em Portugal: 25 anos da Plataforma das ONGD**

As ONG, em Portugal, possuem um percurso recente, pois só após o 25 de Abril de 1974 é que conheceram algum desenvolvimento. Este desenvolvimento fez-se sentir, essencialmente, após a adesão à comunidade europeia (Fernandes, 2005). É importante referir que, até 1974, existiam três instituições não governamentais com o objectivo de ajuda humanitária: a Sociedade da Cruz Vermelha Portuguesa, a Caritas Portuguesa e a fundação Calouste Gulbenkian.

Em 1977, surgiu a primeira ONGD de base associativa e sem fins lucrativos designada por Centro de Informação e Documentação Amílcar Cabral (CIDAC). Na década de 1974-1984, o CIDAC foi a única ONGD que actuou nas áreas da cooperação e educação para o desenvolvimento, embora, nesta década, tenham surgido outras com objectivos de solidariedade e de cooperação entre os povos (Ribeiro e Marques, 2002).

No ano de 1985, constitui-se a primeira Plataforma Nacional, composta por 13 organizações<sup>4</sup> e foram eleitos os primeiros representantes das ONGD Portuguesas para os órgãos europeus (já no processo de adesão do país à UE) (idem). A plataforma é uma associação privada, sem fins lucrativos, que representa as ONGD Portuguesas quer a nível nacional quer a nível internacional. Neste sentido, tem como objectivos principais *“contribuir para a qualificação da intervenção da sociedade civil nos domínios da Cooperação para o Desenvolvimento, da Ajuda Humanitária e de Emergência e da Educação para o Desenvolvimento e Formação”* (Plataforma Portuguesa das ONGD, 2010, p.16). Deste modo, incentiva as ONGD a contribuírem para a construção de um mundo mais justo e solidário. No mesmo ano, as ONG formularam o estatuto da plataforma e definiram-se os seguintes objectivos: fomentar o respeito pelos DH e o desenvolvimento sustentado; acompanhar as políticas de desenvolvimento e de cooperação a nível nacional e internacional; sensibilização dos representantes do governo, e da opinião pública, para a urgente necessidade de promover o desenvolvimento equitativo e participativo; aumentar a representatividade do movimento das ONGD, entre outros. No que concerne aos princípios pelos quais se regem (não governamentalidade e independência), estas organizações são objecto de incompreensão no que se refere às relações estabelecidas entre as ONGD e outras organizações e instituições de natureza pública (Sangreman et al., 2009a).

Em 1992, surge a assinatura da carta de Berlim (a nível europeu), que se apresentou como uma acção conjunta de autarquias, ONG europeias e grupos comunitários, tendo como finalidade a implementação de um modelo de desenvolvimento sustentado (Plataforma das ONGD, 2010), no qual a plataforma participou na definição/elaboração de documentos sobre a cooperação para o desenvolvimento (nacional e internacional).

---

<sup>4</sup> CIDAC, União das Misericórdias, Cruz Vermelha, IED, CARITAS, Instituto Amaro da Costa, Comité Português da UNICEF, IAC, IPSD, APRI, Comissão Nacional Justiça e Paz, IEEI e Fundação Oliveira Martins (Sangreman et al., 2009a).

Após longa negociação entre o Estado e a Plataforma Nacional, em 1994, surge a 1ª lei das ONGD aprovada pela Assembleia da República (19/94), que reconhece o estatuto das ONGD, definindo assim, os princípios gerais e as suas formas de criação e organização (Plataforma das ONGD, 2010). Em 1997, a Plataforma Nacional possuía 44 organizações, sendo estas sujeitas a um processo de admissão com base num conjunto de critérios previamente estabelecidos. Na sua maioria, as organizações tinham a sua sede em Lisboa e Porto (Ribeiro e Marques, 2002).

A lei da Assembleia da República foi revista em 1998 (lei 66/98) e, posteriormente, voltou a ser rectificada devido a pressões exercidas pelas ONGD (idem)<sup>5</sup>. A revisão permitiu rectificar aspectos da natureza das ONGD com base nas suas áreas de actuação (Plataforma das ONGD, 2010).

Entre 1998 e 1999, verifica-se uma mudança substancial na política governamental com a publicação de um programa integrado de cooperação e do documento de orientação estratégica (A cooperação portuguesa no mundo, no limiar do século XXI) (Ribeiro e Marques, 2002). Foi em 2000 que ficou legalizada como entidade jurídica (Plataforma das ONGD, 2010).

Ao longo de 2008, a plataforma pretendeu alertar a opinião pública para os inúmeros problemas inerentes às relações entre os países europeus e africanos, bem como manter a sociedade civil e os respectivos governos (de ambos os países) vinculados aos compromissos assumidos na cimeira Europa-África (idem).

A Plataforma possui, actualmente, 25 anos de fundação, em que a grande maioria das ONG apresenta uma formação recente, como se pode ver na tabela seguinte:

<b>ONGs Portuguesas por data de fundação</b>	
<b>Escalões</b>	<b>Percentagem (%)</b>
<b>Anterior a 1974</b>	<b>14</b>
<b>1974-1985</b>	<b>23,3</b>
<b>1986-1999</b>	<b>62,8</b>
<b>2000-2003</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>100</b>

**Tabela 2-** ONGs Portuguesas por data de Fundação

**Fonte:** Sangreman et al., 2009a.

A Plataforma Portuguesa das ONGD conta, hoje em dia, com cerca de 58 ONGD registadas no Ministério dos Negócios Estrangeiros. Para além da Plataforma Portuguesa das ONGD é importante referir o papel do Instituto Português de Apoio ao Desenvolvimento (IPAD) que, até 2009, contava com 160 ONGD registadas. O IPAD *“tem por missão propor e executar a política de cooperação portuguesa e coordenar as actividades de cooperação desenvolvidas por outras entidades públicas que participem na sua execução”* (IPAD, 2010).

A história das ONGD, do IPAD e da Plataforma Portuguesa das ONGD permite compreender a evolução e a necessidade de adaptação à realidade. Segundo Silva (1995), as ONG já existentes em Portugal são uma realidade que não pode ser ignorada a nível político, ou seja, as políticas públicas não podem conceber-se de forma indiferente relativamente aos recursos e ao campo de operação das ONG, para além de que os governantes e as administrações não

<sup>5</sup> Será apresentado posteriormente em anexo a lei n.º 66/98 que aprovou o estatuto das ONG de Cooperação para o Desenvolvimento (ver anexo 1).

devem perder o interesse nos respectivos dinamismos e problemáticas (Silva, 1995 in Veloso e Gomes, 1995).

As ONGD portuguesas concentram-se em várias áreas como a educação, formação e apoio social, mas é fundamentalmente na área da cooperação e ajuda humanitária/ emergência aos países Africanos de língua oficial portuguesa que a sua acção se destaca (Ribeiro e Marques, 2002). As acções das ONGD podem, ainda, abarcar políticas de reforço institucional (nas áreas económica e social), proporcionando práticas democráticas desde a inclusão de grupos como é o caso das minorias étnicas, passando pela aprendizagem democrática e outras (Alves, 1996). As ONGD têm como objectivo, para além da ajuda de emergência, o estudo dos programas/projectos e, conseqüentemente, a proposta de medidas alternativas, procurando estar em consonância com as instituições nacionais e internacionais, em projectos como, por exemplo, os que estão direccionados para a melhoria das condições da mulher. As ONGD portuguesas são de pequena ou média dimensão e de natureza e origens diversas. Para uma cooperação eficaz é necessário financiamento. Neste âmbito, as ONGD recorrem, preferencialmente, aos fundos da comissão europeia e do governo português, para além dos fundos próprios, como veremos de seguida (Fernandes, 2005).

Se reflectirmos sobre as datas de fundação das ONG da Plataforma, verificamos que estas são ainda muito recentes, o que dificulta a formação de uma cultura estável e solidificada. Isto deve-se ao facto de não possuírem coesão suficiente para uma cultura própria (Sangreman et al., 2009a).

Contudo, a Plataforma encontra-se numa fase marcante, reunindo todas as condições para ganhar hegemonia junto dos grupos de interesse, da sociedade civil e de todas as entidades (públicas e privadas) com interesse nas áreas onde as ONGD possuem experiência. Também se deve destacar a evolução da relação entre o Estado Português e a Plataforma. Apesar de alguns problemas ao longo dos anos, encontra-se hoje mais sólida, embora, ainda se considere que as ONG deveriam ter maior influência em matéria de decisão pública, sendo estes passos marcantes para o futuro das ONG. Deve-se referir ainda que apesar das dificuldades que as ONG enfrentam no seu dia-a-dia, a sua natureza e a luta constante são aspectos a enaltecer, uma vez que as tornam agentes cada vez mais fortes e participativos nos processos de decisão das políticas de cooperação do Estado Português.

Pretende-se, assim, que as ONG enfrentem desafios futuros marcantes como o aumento do conhecimento da sociedade civil sobre o terceiro sector; o fortalecimento do enquadramento legal das ONG e o aperfeiçoamento das relações entre governo e organizações não lucrativas, para uma melhor cooperação internacional.

### **1.3. Financiamento das Organizações Não Governamentais**

Em geral, as ONGD trabalham em áreas que não são da sua especialidade (generalistas), com o intuito de adquirir mais financiamento. As ONGD, em diversas ocasiões, passam mais

tempo a superar os processos burocráticos do que a implementar os projectos, sendo, assim, necessário repensar o seu papel na cooperação para o Desenvolvimento (Bastos, 2005 in Proença et al., 2005). Deste modo, é necessário que as ONGD possuam um planeamento estratégico mais eficaz com vista a um aumento do nível de credibilidade.

O debate sobre a credibilidade das ONG Portuguesas radica em torno do financiamento e da organização interna, de forma quase exclusiva. Em geral, a sociedade portuguesa desconhece que as ONG Portuguesas (particularmente as que são financiadas pela Comissão Europeia) possuem um conjunto de normas rigorosas de controlo financeiro e auditorias (anuais) que têm de ser cumpridas (Fernandes, 2004). Inicialmente, os recursos financeiros eram atribuídos, essencialmente, projecto a projecto mas, actualmente, com o aumento da colaboração entre as agências de ajuda e as ONG, têm sido possíveis novas modalidades de co-financiamento, atribuindo, desta forma uma maior responsabilidade às ONG (Fernandes, 2005).

Os fundos das ONG resultam de uma variedade de origens tais como: receitas próprias (quotizações, rendimentos de investimento, pagamentos por bens e serviços), fundos públicos (subsídios, contratos, reembolsos por serviços prestados, entre outros) e fundos privados (doações de fundações, empresas ou individuais) (Franco et al., 2005). Relativamente a Portugal, as ONGD são apoiadas financeiramente, sobretudo através da Ajuda Oficial Portuguesa ou por entidades privadas, essencialmente, bancos e fundações.

Segundo Taylor e Lewis (1997), as organizações têm que ter a capacidade de negociar as condições de financiamento com o Estado, a nível das regras de financiamento e consecutivamente, de avaliação (Taylor e Lewis, 1997).

O financiamento das ONG tem sofrido algumas dificuldades ao longo dos tempos, contudo tem-se vindo a constatar um agravamento nos últimos tempos quer em fundos privados, quer em fundos públicos (agravamento desde 2000) (Colmet-Daage, 2005 in Proença et al., 2005).

Relativamente aos fundos públicos, a grande alteração centra-se na dificuldade em adquirir co-financiamento da Comissão Europeia, uma vez que a Comissão Europeia é um dos principais financiadores/ parceiros das ONGD. Todavia, Têm-se verificado algumas alterações no funcionamento e nas prioridades estratégicas. Sem se saber directamente a que está ligada esta dificuldade no acesso ao financiamento, considera-se que se relaciona com as mudanças nos mecanismos de selecção dos projectos ou devido ao crescimento do número de ONG, nos últimos anos (idem). A juntar a isto surgem a modificação/ reestruturação dos serviços e o processo de descentralização que são dois factores que levam a atrasos no acompanhamento dos processos, o que conduz à morosidade dos pagamentos e implementação de acções pelas ONGD (Bastos, 2005 in Proença et al., 2005).

No que concerne aos fundos privados, podemos referir que esta dificuldade de co-financiamento se deve à crescente concorrência entre as ONG e, também, às mudanças no modo de actuar. Na generalidade, a população e os financiadores privados privilegiam acções que apoiam directamente os “*beneficiários*” (Colmet-Daage, 2005 in Proença et al., 2005, p.83). Perante a dificuldade de financiamento, é de temer a necessidade das ONG em alterarem as suas

áreas temáticas e de actuação, em função da ausência desse mesmo financiamento (Alves, 1996). Deste modo, encontramos algumas dificuldades na sensibilização dos financiadores privados nesta nova tendência que privilegia projectos mais complexos, recorrendo a vários parceiros e com componentes de apoio institucional a outras ONG (Colmet-Daage, 2005 in Proença et al., 2005).

É importante, também, realçar que existem três tipos de modelos de financiamento essenciais: concentrado, diversificado e auto-centrado. Por um lado, segundo alguns estudos, as ONG na sua maioria, possuem um único financiador, o que conduz a graves problemas de sustentabilidade a médio prazo, os quais se prendem com o modelo de financiamento utilizado (como é visível na tabela 3); por outro lado, as maiores organizações, a nível financeiro, são as IPSS e as ADL e, pelo contrário, as menores são as ONG e outras (Anexo 2) (Ferreira et al., 2007).

**Modelo de Financiamento**

Modelos		
Concentrado	Diversificado	Auto-centrado
Organização altamente dependente (+ de 70%) de um financiador (por exemplo: EU, Ministério da Segurança Social, Ministério da Saúde, CIDM, empresa, entre outros).	Acesso a várias fontes de financiamento (mais ou menos diversificada).	Acesso a múltiplas fontes (diversificada), no qual a organização desenvolve capacidade autónoma de geração de rendimento (por exemplo: donativos, quotas, venda de serviços, entre outros).
FDZHP, APMJ, CNOD, MARP, ADIBB, AJP, ANOP, AMA	ESDIME, APAV, ARCSS, ASP	ET, SCMN, KERIGMA

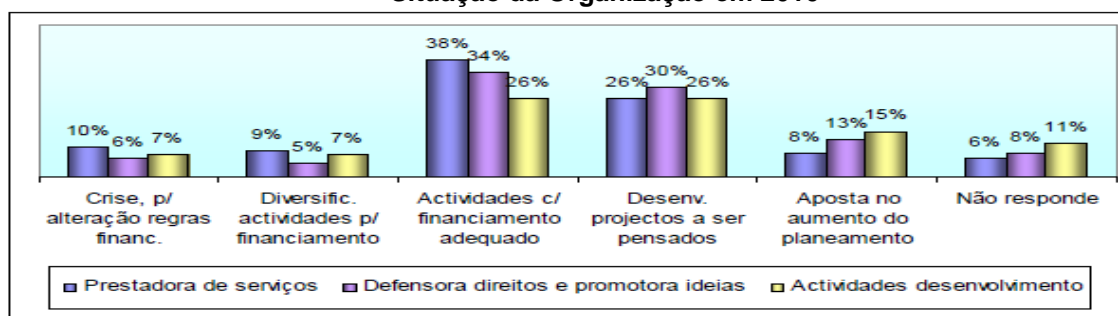
**Tabela 3 – Modelo de Financiamento**

**Fonte:** Ferreira et al., 2007.

Se por um lado, o financiamento para a ajuda humanitária/ emergência tem vindo a aumentar, em contra partida, o financiamento para o desenvolvimento a longo prazo tem vindo a diminuir. A comissão europeia direcciona o seu financiamento, em parte, para as ONG de ajuda e emergência (400 em 1000 milhões) (Araújo, 2006).

Relativamente à situação financeira das ONG, em 2010, estas encontram-se a realizar actividades e projectos que já tinham sido planeados e para os quais conseguiram financiamento. Desta forma, é pertinente tentarmos perceber e avaliar a situação financeira das ONG no presente e no futuro.

**Situação da Organização em 2010**



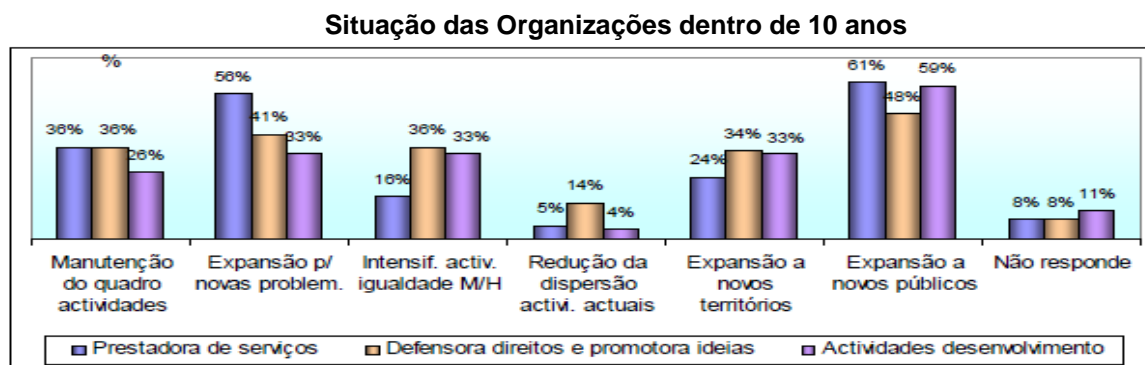
**Gráfico 1 – Situação da organização em 2010**

**Fonte:** Ferreira et al., 2007.



Analisando o gráfico, podemos verificar que as actividades desenvolvidas dependem da facilidade de acesso ao financiamento, isto é, as actividades, dependem, fortemente, do financiamento e estas poderão entrar em crise se forem alteradas as regras de financiamento.

Perspectivando a situação das organizações dentro de 10 anos, estas pretendem a expansão das suas actividades a diferentes territórios tendo sempre por base o financiamento, como é visível no gráfico seguinte.



**Gráfico 2 – Situação das Organizações dentro de 10 anos**

**Fonte:** Ferreira et al., 2007.

Perante o gráfico verificamos que as organizações pretendem a intensificação das actividades em prol da igualdade do género, essencialmente, as organizações de desenvolvimento.

Futuramente o financiamento por parte da CE às ONG europeias vai sofrer uma redução acentuada, apresentando o risco de retirar flexibilidade ao tipo de projectos a serem desenvolvidos (Bastos, 2005 in Proença et al., 2005). De acordo com o estudo desenvolvido por Hawkins, Steger e Trimble (1986 in Lopes, 2008), as organizações que melhor se adaptam à redução orçamental são as que possuem pessoal com qualificações bastante elevadas, que recorrem ao trabalho de voluntariado e as que conseguem em, grande parte, um auto-financiamento. Neste sentido, existem dois grandes desafios que se colocam as ONGD portuguesas. Por um lado, alargar as fontes de financiamento e, por outro lado, acordar novas formas de cooperação com outros actores da cooperação para o desenvolvimento.

## **2. Relação entre o Estado e as Organizações Não Governamentais**

A incapacidade do Estado em resolver os problemas e as necessidades da sociedade civil, levou ao aparecimento do designado terceiro sector, com o intuito de colmatar esses problemas e apoiar as populações excluídas, ou marginalizadas, pela sociedade. Este sector surgiu da iniciativa das pessoas que se uniram em função de valores e princípios, originando organizações autónomas do Estado (Araújo, 2006). Assim, o terceiro sector passa a assumir um papel alternativo ao Estado, ou seja, na ausência do Estado as organizações tentam solucionar os problemas existentes.

As relações que se estabelecem entre o terceiro sector e o Estado são muito discutidas embora as menos estudadas, visto que grande parte da afirmação do terceiro sector era contra o

Estado. Neste sentido, ouviram-se vozes contra os efeitos nefastos deste relacionamento, mas poucos estudaram esse relacionamento (Ferreira, 2000). Assim, não existem conceitos, modelos e teorias totalmente aceites (idem).

Findado o século XX surge a possibilidade do estabelecimento da relação entre o Estado e o terceiro sector. O facto de as organizações serem organismos sem fins lucrativos conduz a um conjunto de benefícios fiscais e outros incentivos governamentais que podem ser utilizados em benefício de acções/projectos de interesse público (desenvolvidos pelas organizações) (Mendes, s.d).

Segundo Kuhnle e Selle (1992), não se pode compreender/analisar as ONG sem compreender, de forma eficaz, também, o governo, para além de que, em períodos e países distintos, as organizações e o Estado podem ser descritos de formas diferentes. Ambos os autores referem que as relações entre o Estado e as ONG se estabelecem a partir de dois eixos: grau de dependência das organizações face ao Estado relativamente ao financiamento e controlo; e grau de proximidade das organizações face ao Estado no que concerne ao alcance, frequência e facilidade de comunicação. Deste modo, emergem alguns tipos de relações: relação de dependência integrada (de financiamento e controlo, tal como, de proximidade relativamente à comunicação e contacto); dependência separada (existe dependência face ao financiamento e controlo, existindo, no entanto, autonomia nos contactos com as agências públicas); autonomia integrada (independência em relação ao financiamento e controlo público, mas proximidade relativamente à comunicação e contacto) e, por último, autonomia separada (independência financeira e de controlo, bem como, afastamento nos contactos com as agências públicas) (Kuhnle & Selle, 1992 in Ferreira, 2000).

Korten apresenta duas perspectivas da relação Estado/ONG. Em primeiro lugar, afirma que as estratégias das ONGD agregam o trabalho cooperativo com o Estado e a ajuda na melhoria dos serviços públicos; em segundo lugar, uma demasiada dependência face ao Estado pode significar o risco do Estado duplicar os serviços que estariam sob a sua responsabilidade, comprometendo, assim, a melhoria dos serviços públicos (Korten, n.d. in Araújo, 2006). Na mesma linha de orientação, Grünewald refere que, na sua perspectiva, existem formas distintas de observar a relação Estado/ ONG: uma oposição à relação estabelecida como fonte de obediência e perda de independência; e uma aceitação da transformação das ONG como parceiros que desenvolvem as orientações do Estado (Grünewald, n.d. in Araújo, 2006).

Segundo Lewis (2001), as ONG devem defrontar-se com alguns desafios com vista a desenvolverem as suas estratégias de relacionamento face ao Estado. Assim, segundo o autor, as ONG que surgiram num contexto de repressão política têm mais dificuldade de confiar no Estado, podendo, efectivamente, entender os seus papéis de forma imprecisa a partir da implementação dos governos democráticos. Se o Estado considerar que está a perder poder devido ao papel das ONG, aumentará o seu poder de forma desfavorável às ONG (Lewis, 2001 in Ckagnazaroff et al., 2007).

Lewis (2001) refere, ainda, que a relação entre o Estado e as ONG pode analisar-se a partir de diferentes estratégias. Assim, apresenta algumas das estratégias que as ONG podem utilizar na sua relação com o Estado. Em primeiro lugar, as ONG procuram passar despercebidas (*low profile*), isto é, deixam o Estado receber os benefícios/elogios por aquilo que foi alcançado pelas organizações. Por um lado, tal facto, pode ser favorável a curto prazo, ou seja, quando os recursos são escassos, por outro lado, a longo prazo, pode trazer problemas de sustentabilidade e de responsabilidade (*accountability*). Em segundo lugar, devem envolver-se, em colaboração, com certas agências do governo, na medida em que, esse envolvimento pode ser restrito a um sector ou basear-se em relacionamentos individuais (entre pessoas) ou ligações a nível local. Esta estratégia possui vantagens no que concerne ao seu carácter pragmático, mas pode causar problemas na elaboração e implementação de políticas públicas. Em terceiro lugar, temos a estratégia de *advocacy* em questões de políticas públicas. Esta estratégia encara as ONG como organismos que têm poder para influenciar as decisões de qualquer elite institucional (a favor do interesse colectivo). Assim, as organizações pressionam o Estado de acordo com os interesses de determinados grupos da sociedade ou apresentam alternativas para as abordagens desenvolvidas pelo Estado para os mesmos grupos (Lewis, 2001 in Ckagnazaroff et al., 2007).

Segundo Bratton (1989), as acções do Estado têm sido influenciadas por questões políticas, descurando o contributo social e económico das ONG. Com o desenvolvimento das ONG, o Estado pode encarar estas organizações como concorrentes, visto que as iniciativas privadas podem colocar em questão a legitimidade das acções do Estado ou mesmo perda de poder perante a sociedade, se o Estado não cumprir o que prometeu à sociedade. Ainda, é de referir que o Estado pode utilizar diferentes estratégias para com as ONG: monitorização (verifica as acções das organizações podendo limitar as suas acções); coordenação (distribuição equivalente das actividades pelas ONG de forma a evitar duplicação); captação (atrair as ONG para determinado tipo de actividades por forma a distanciá-las das actividades consideradas ameaçadoras para o governo) e, por último, dissolução (o Estado define meios de controlo sobre as ONG, limitando assim, a sua actuação e encerrá-las se achar pertinente) (Bratton, 1989 in Ckagnazaroff et al., 2007).

Para Araújo (2006), as ONG encaram a sua relação com o Estado de duas formas: por um lado, vêem o Estado como financiador dos recursos necessários para a realização de actividades que consideram pertinentes; por outro lado, encaram a relação com algum descontentamento, pois querem ser livres para terem total liberdade na decisão do que consideram correcto (Araújo, 2006).

Ao longo dos tempos tem-se verificado um crescente interesse do Estado pelas organizações do terceiro sector, visto que essas organizações procuram aumentar a sua actuação na sociedade e passam a estar mais próximas da actuação dos organismos do Estado (Ckagnazaroff et al., 2007).

Com o aumento significativo do apoio do Estado às organizações, estas reúnem os seus próprios recursos para elas mesmas e para os profissionais. Todavia, com o controlo financeiro do

governo as organizações tornam-se mais burocráticas e sofrem reformulação nas suas abordagens (Ferreira, 2000).

Salamon (1992) apresenta algumas preocupações no que toca à relação entre o Estado e o terceiro sector (Salamon, 1992 in Ferreira, 2000): medo de que as organizações tenham que delinear as suas actividades segundo as prioridades do Governo; receio de que o financiamento do governo altere a missão das organizações (concentrarem-se em áreas que consideram não ser importantes); apreensão de que o envolvimento com o Estado leve à burocratização e profissionalização das organizações (tenham que assegurar a manutenção de determinadas características dos programas do Estado). Todavia, Salamon apresenta, ainda, dois perigos aquando de uma possível relação entre o Estado e as organizações: o perigo de uma tensão entre o seu papel de fornecedoras de serviços financiados pelo governo e o de críticas do governo e das suas políticas; e existe o perigo relacionado com algumas características das organizações (carácter informal e pouco burocrático, independente, importância dos voluntários, entre outras) (Salamon, 1995 in Ferreira, 2000).

Contudo, Salamon refere que exagera em relação aos perigos, uma vez que não existem evidências que confirmem que estes perigos tenham crescido com o aumento da relação com o governo. Menciona, ainda, que as pressões para uma melhor gestão, controlo financeiro e uso de profissionais são uma tendência geral, não sendo unicamente por parte do governo. Para além disso, o governo não detém tanta capacidade de controlo das organizações, como faz transparecer (idem).

Apesar de algumas rivalidades existentes entre o Estado e as ONG, ambos intervêm no mesmo campo de actuação, isto é, para o bem público. Quando ambos actuam tem em vista a ajuda ao desenvolvimento, é visível que não existe uma total separação, visto que as ONG dependem dos subsídios oficiais, o que leva à existência de uma relação que pode ser caracterizada de financiador – financiado. Face a esta situação, as ONG podem correr o risco de perda de autonomia, uma vez que dependem, cada vez mais, dos financiamentos públicos, podendo pôr em causa os seus valores, objectivos e actividades (Araújo, 2006).

A relação das ONG com o Estado é baseada em ambiguidades, que resultam de pensamentos distintos relativamente ao que deve ser essa relação (Foley e Edwards, 1996 in Ribeiro e Marques, 2002).

Na sociedade Portuguesa é bastante evidente este tipo de ambiguidades, na medida em que a sociedade se encontra marcada por contradições e fragilidades. Segundo Boaventura Sousa Santos (1994) este aspecto pode explicar-se pelo facto de Portugal se encontrar numa posição semi-periférica, a qual tem implicações no desenvolvimento das estruturas e dos actores (sociais, políticos e económicos) (Santos, 1994 in Ribeiro e Marques, 2002).

Como já foi referido anteriormente, só a partir de 1994 é que foi estabelecida uma relação entre o Estado Português e as ONGD com a criação do estatuto das ONGD. Este estatuto veio reconhecer a qualidade das ONGD como parceiras de cooperação oficial, susceptíveis de receber apoio financeiro do Estado (Araújo, 2006). É importante referir que, apenas no ano de 2001, se

formalizaram as relações entre o Estado Português e as ONGD, com a assinatura do protocolo entre a Plataforma e o Instituto para a Cooperação Portuguesa (ICP) (Ribeiro e Marques, 2002).

Devido à fraca relação existente entre o Estado, as ONGD e a Plataforma (órgão representativo), verifica-se uma insuficiente, ou mesmo ausência de, articulação com a Plataforma, na definição de um enquadramento das ONGD, ou seja, ausência de um conjunto de regras explícitas no que concerne à atribuição dos financiamentos (idem).

Assim, é importante perceber a evolução do apoio do Estado Português (2006-2009) às ONG relativamente à Ajuda pública ao Desenvolvimento<sup>6</sup> (APD) bilateral:

#### Apoio às ONG pela APD bilateral

Sector	Anos			
	2006	2007	2008	2009
Apoio às ONG	5.946	2.421	4.903	350
<b>Total Geral da APD Bilateral</b>	<b>168.333</b>	<b>197.360</b>	<b>258.862</b>	<b>198.622</b>

*Milhares €*

**Tabela 4** – Apoio às ONG pela APD bilateral (entre 2006 e 2009), em milhares de euros

**Fonte:** Baseado em IPAD, 2010.

Segundo a tabela podemos constatar uma evolução do apoio do Estado português, no período em questão, em relação ao total da APD bilateral. De 2006 para 2007, observa-se uma diminuição significativa do apoio do Estado às ONG (de 5.946 milhares de euros para 2.421 milhares de euros), mas no período de 2007-2008, regista-se um aumento do apoio (de 2.421 milhares de euros para 4.903 milhares de euros). No entanto, em 2009, evidencia-se uma descida acentuada da ajuda bilateral às ONG passando de 4.903 milhares de euros (2008) para 350 milhares de euros (2009), podendo ser causa-efeito da crise em que atravessamos. Contudo, a diferença, em 2009, relativamente aos anos anteriores prende-se com o facto de se ter passado a classificar os apoios às ONGD de forma diferente. Até 2008, todos os apoios concedidos às ONGD, no âmbito das linhas de financiamento, eram classificados como “Apoio às ONG”, sendo que os projectos pressupunham o IPAD como sendo a entidade promotora e as ONGD as entidades executoras. Em 2009, este entendimento alterou-se, passando os projectos das ONGD, apoiados no quadro da linha de financiamento a ser classificados como “Apoio através das ONGD” e, desse modo, inscritos nos diversos sectores (educação, saúde, entre outros).

Todavia, para as ONG este financiamento é alvo de críticas. No caso da França (2003), a sociedade não tem sustentado as suas organizações (ONG). Na União Europeia, o Estado Português reconhece as ONG e suporta-as financeiramente, embora, em Portugal, o reconhecimento e financiamento seja ínfimo (França, 2003 in Araújo, 2006).

Neste sentido, para haver uma relação de qualidade e confiança entre o Estado e as ONG, é necessário considerar a relação como parcerias, colocando-os em posições de igualdade onde são definidos direitos, deveres e responsabilidades para ambos (Araújo, 2006).

<sup>6</sup> A Ajuda Pública ao Desenvolvimento realiza-se através da transferência (originários do sector público) de recursos ou serviços que tenham como finalidade o desenvolvimento de países terceiros (Araújo, 2006).

As parcerias entre as ONG e o Estado podem ser compreendidas de formas distintas. Na perspectiva neoliberal, a parceria é entendida como uma nova possibilidade para a prestação de serviços públicos (Ckagnazaroff et al., 2007).

Contrariamente ao que foi referido anteriormente, este relacionamento tem trazido, também, alguns benefícios, dado que as acções em conjunto das ONG e do Estado têm significado melhorias por parte das ONG a nível da sua capacidade de actuação, bem como por parte do Estado relativamente à possibilidade de adoptar uma postura mais diferenciada nestas áreas (idem). Assim, de seguida, será apresentada uma tabela que ilustra esta relação de qualidade.

**Elementos Caracterizadores dos Doadores e ONG**

	<b>Doadores</b>	<b>ONG</b>
<b>Papel</b>	Gestão Política Manutenção da Paz	Ajudar, proteger e testemunhar
<b>Deveres</b>	Tornar os recursos disponíveis Respeitar e fazer respeitar	Usar os recursos da forma mais apropriada, eficiente, efectiva e transparente
<b>Direitos</b>	Solicitar relatórios adequados Controlar Fazer escolhas	Obter acesso e recursos Fazer escolhas independentes e imparciais
<b>Responsabilidades</b>	Promover qualidade e apoiar esforços nessa direcção Controlar eficazmente a utilização dos meios que disponibiliza	Respeitar princípios Mobilizar meios suficientes Prestar contas

**Tabela 5 – Elementos caracterizadores dos doadores e ONG**

**Fonte:** Araújo, 2006.

Através da tabela (tabela 5), constatamos que as ONG e os doadores têm direitos, deveres e responsabilidades. As ONG, para além de terem direitos em função do seu papel, têm, também, deveres e responsabilidades para com o Estado, a sociedade em geral e os parceiros, aplicando, de forma apropriada e transparente, os recursos fornecidos, assim como, prestar contas.

Podemos evidenciar uma relação quase triangular entre o Estado, a sociedade civil e as ONG. Assim, por um lado, podemos falar de uma sociedade civil “*intima*”, relativamente próxima do Estado, sendo muitas vezes quase criada por ele e, por outro lado, uma sociedade “*estranha*”, longínqua do Estado e afastada dos seus benefícios (Ribeiro e Marques, 2002, p.139). De facto, este aspecto era de certa forma perceptível até há poucos anos, pela forma pouco transparente na atribuição do financiamento às ONGD, destacando-se critérios, em particular, na selecção dos detentores de benefícios (Ribeiro e Marques, 2002).

Segundo Santos (1994), a forma como a sociedade civil está organizada, e com a consequente superioridade do Estado, leva à ineficiência do Estado. Assim, com o enfraquecimento dos movimentos dos grupos de pressão pelas ONGD e com a ausência de compromissos do Estado, conduziu-se a um progresso lento na área da cooperação para o desenvolvimento (Santos, 1994 in Ribeiro e Marques, 2002).

Santos (1998) questiona a capacidade do terceiro sector em assumir o papel do Estado em determinados matéria, já que talvez ainda não possuam autonomia suficiente (Santos, 1998 in Mendes, n.d.). Como forma de conclusão desta parte da investigação, devemos tentar compreender até que ponto as organizações têm a capacidade de abranger diversas necessidades sem o apoio do Estado, pois não existe qualquer garantia de que possuam um conjunto de serviços que sejam acessíveis a todos os cidadãos.

É importante que as autoridades, em Portugal, facilitem a interacção com as ONG, levando deste modo, a uma partilha de experiências, aprendizagem e troca de informação em áreas de interesse comum, que vá mais além do que uma simples relação de financiamento. O relacionamento entre o Estado e as organizações pode ser uma estratégia eficaz para resolver problemas que, separadamente, poderiam ser impossíveis de solucionar. Interessa ao Estado essa interacção, dado que é no terceiro sector que se configura a parte mais actuante e organizada da sociedade civil.

As ONG são consideradas como um dos actores mais organizados e eficazes da sociedade. Desta forma, actualmente alguns cidadãos encaram as ONG como sendo mais eficientes do que as próprias organizações estatais (Ribeiro e Marques, 2002).

Com destaque das ONG, algo se ganha e algo se perde. Com a actuação e implementação dos valores destas organizações, há uma renovação do civismo e dos valores solidários, que produzem um melhoramento da sociedade civil (Leite, 1999). Assim, aposta-se num futuro promissor para o Estado e para as ONG, envolvendo, consequentemente, a sociedade como um todo.

### **3. A Cooperação para o Desenvolvimento e as suas Motivações**

Em 2000, as Nações Unidas adoptaram a Declaração do Milénio, comprometendo-se a alcançar os objectivos de desenvolvimento internacional até 2015. Os objectivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM) pretendem a redução da pobreza extrema para metade. Em particular estes objectivos têm como finalidade: erradicar a pobreza extrema/fome; educação primária acessível a todos; promover a igualdade entre sexos e reforçar o papel da mulher na sociedade; reduzir a mortalidade infantil; melhoria da saúde materna; combater o HIV/SIDA, malária e outras doenças; certificar a sustentabilidade ambiental e desenvolver uma parceria global para o desenvolvimento (IPAD, 2010). Estes objectivos são abundantemente citados, uma vez que são o quadro de referência no âmbito da cooperação para o desenvolvimento a nível internacional (Afonso, 2005). Para uma concretização eficaz dos ODM deve-se promover as seguintes medidas: fortalecer a participação dos povos nos processos políticos e de decisão; impulsionar o crescimento sustentável; fomentar a igualdade de género e eliminar todas as formas de exclusão social; alargar a discussão pública e reflectir sobre os meios para alcançar os objectivos; estabelecer parcerias entre os governos, sociedade civil e agências internacionais (Fernandes, 2005).

No ano de 2002, em Monterrey, efectuou-se a Conferência Internacional sobre o Financiamento do Desenvolvimento, com o objectivo de promover a cooperação internacional em seis áreas essenciais para as economias dos PED e dos países com economias de transição: *“aumentar a mobilização dos recursos financeiros no interior dos países; aumentar os fluxos de investimento privado internacional e ampliar a sua distribuição geográfica; alargar o acesso aos mercados e assegurar regimes comerciais justos e equitativos; reforçar a Ajuda Pública ao*

*Desenvolvimento (APD); resolver os problemas difíceis da dívida dos países em desenvolvimento; aumentar a coerência das estruturas financeiras mundiais e regionais e promover a justa representação dos países em desenvolvimento no processo de tomada de decisões ao nível internacional”* (Afonso, 2005, p.10).

Da conferência Internacional surgiu o Consenso de Monterrey, de acordo com o qual são definidos os compromissos de todos os países para ajudar o mundo e, em particular, os países em vias de desenvolvimento a alcançar os ODM, dado que se reconhece que os países pobres não conseguem alcançar as metas sem a cooperação e o apoio da comunidade internacional (idem).

Após uma análise geral dos compromissos das Nações Unidas, e antes de nos centrarmos na questão da cooperação descentralizada, é importante compreendermos o conceito de cooperação na sua generalidade. Assim, embora as relações de cooperação entre países façam parte da dinâmica (social e económica) que caracteriza o mundo, ao tentarmos defini-las surgem algumas dificuldades.

O conceito de cooperação para o desenvolvimento não possui uma definição exclusiva, que se enquadre em todos os contextos (Fernandes, 2004; Araújo, 2006). No entanto, para Araújo (2006), a cooperação para o desenvolvimento é encarada como área de actuação global onde se estabelecem várias estratégias e actores com o fim de alterar/mudar a sociedade, fundamentalmente nos PVD (Araújo, 2006). Neste sentido, para Afonso (1995), o conceito de cooperação consiste na *“criação de mecanismos e o estabelecimento de laços de solidariedade, para compensar o fosso cada vez maior entre Países Desenvolvidos (PD) e Países em Vias de Desenvolvimento”*<sup>7</sup> (PVD). As relações de cooperação, de facto, são estabelecidas fundamentalmente entre estes dois grupos de países (PD e PVD) (Afonso, 1995, p.13).

Para que se realizem as actividades de cooperação para o desenvolvimento é necessário investimento para uma posterior autonomia e participação das populações, envolvendo recursos financeiros bastante elevados. Assim, cooperar com o intuito de desenvolver é integrar a população-alvo na planificação e definição do seu futuro, o que significa capacitar as pessoas para actuarem no seu próprio desenvolvimento (Araújo, 2006).

A necessidade de cooperar é uma preocupação antiga e global. De facto, a cooperação para o desenvolvimento é global na medida em que envolve movimentos mundiais, internacionais, nacionais e locais através de vários actores (idem).

A cooperação para o desenvolvimento é um sistema plural e descentralizado, uma vez que, implica actores como os Estados e populações receptoras, as organizações internacionais e ONGD, não se definindo simplesmente como uma competência das políticas externas dos países do norte (Gómez e Sanahuja, 1999 in Araújo, 2006). O envolvimento da população que sofre directamente com o baixo nível de desenvolvimento (população beneficiária) é um dos aspectos fundamentais da cooperação para o desenvolvimento (idem).

A Cooperação para o Desenvolvimento pode ser classificada segundo a sua origem (pública ou privada), canais de execução (bilateral, multilateral, ONGD, descentralizada, entre outros) ou

---

<sup>7</sup> São países com baixos índices de desenvolvimento, tanto a nível económico como humano (Afonso, 1995).



instrumentos de implementação (Afonso, 2005). Assim, a cooperação para o desenvolvimento possui múltiplos modos de cooperação: a educação para o desenvolvimento; cooperação sul-sul; ajuda pública ao desenvolvimento; cooperação bilateral e multilateral; a cooperação descentralizada; e por último, cooperação financeira e técnica (Araújo, 2006).

A educação para o desenvolvimento é uma cooperação efectuada à distância, visto que, o seu objectivo é a sensibilização da opinião pública, assim como, sectores específicos para os problemas do desenvolvimento existentes e sensibilizando, de igual modo para a necessidade de uma mudança de atitudes e decisões. A educação para o desenvolvimento é, por exemplo, uma das áreas de actuação das ONGD (idem).

A cooperação Sul – Sul pretende estabelecer parcerias entre as organizações do sul com o intuito do fortalecimento da sua participação, decisão, elaboração e implementação de políticas e programas/projectos de cooperação para o desenvolvimento (Fernandes, 2004; Araújo, 2006).

A cooperação pode, ainda, ser técnica e financeira como foi referido anteriormente. A cooperação é técnica quando existe um intercâmbio de conhecimentos (de técnicos e de gestão), com a finalidade de aumentar a capacidade das instituições e da sociedade civil, como por exemplo, o desenvolvimento e a qualificação de recursos humanos e acesso à qualificação/conhecimento. Relativamente à cooperação financeira, trata-se de um tipo de cooperação que investe em equipamentos, redução da dívida ou mesmo remissão, podendo ser efectuada através de créditos, como por exemplo, financiamento de reformas estruturais (Araújo, 2006).

No que concerne à cooperação descentralizada, esta consiste num tipo de cooperação que se caracteriza pela descentralização das iniciativas, pela introdução de novos actores e por uma participação mais activa dos actores da sociedade civil dos países beneficiários. Este tipo de cooperação é uma nova aposta da Cooperação para o Desenvolvimento, relacionado com uma participação activa da sociedade no desenvolvimento (Afonso, 1995). É importante referir que, este conceito será posteriormente abordado de forma mais detalhada neste estudo.

Para a OCDE, a Ajuda Pública ao Desenvolvimento é um processo de parceria entre doadores e beneficiários. Os beneficiários são responsáveis pelo seu próprio desenvolvimento, sendo a Ajuda para o Desenvolvimento, um pequeno auxílio a esses países. Assim, a ajuda pública ao desenvolvimento presta apoio (financeiro ou de serviços) a actividades que são da responsabilidade dos PVD (idem).

Relativamente à cooperação bilateral, esta pode ser entendida como a cooperação no qual os doadores centralizam os fluxos APD directamente para os receptores, nomeadamente, governos ou outras organizações. Na cooperação multilateral os fundos são fornecidos às organizações multilaterais para financiar as actividades de promoção do desenvolvimento (Afonso, 2005). É de referir que estes dois tipos de cooperação serão desenvolvidos posteriormente.

Segundo a Plataforma Portuguesa das ONGD, a cooperação para o desenvolvimento tem como finalidade *“apoiar regiões, países e comunidades com dificuldades, num contexto de desequilíbrio da repartição dos recursos e oportunidades a nível mundial”* (Araújo, 2006, p.34).

Para tal, é necessária uma visão alargada do desenvolvimento que conduz a necessidade de unir esforços de coordenação a nível nacional, com os países parceiros de cooperação e com doadores (bilaterais e multilaterais) (cooperação internacional). Desta forma, a Cooperação Portuguesa assenta numa estrutura de implementação descentralizada na qual participam um conjunto diversificado de actores: Administração central (ministérios sectoriais, institutos públicos), Universidades e Instituições Científicas, Administração local (câmaras e associações municipais, entre outros) e sociedade civil (como as ONGD e as Fundações). Os principais receptores da APD portuguesa são os países de língua oficial portuguesa, os PALOP e Timor-Leste. Os destinatários da APD portuguesa encontram-se numa situação de fragilidade, uma vez que são países com estruturas de governo frágeis. Desta forma, a ajuda prestada deve ser *“adaptada ao contexto, dado que, a ajuda reside em grande medida no apoio à consolidação do Estado de direito, ao funcionamento efectivo das instituições e ao reforço das estruturas democráticas”* (IPAD, 2010, p. 5). Neste sentido, o IPAD tem como finalidade a função de coordenar, supervisionar e dirigir a política de Cooperação Portuguesa e de APD, com o intuito de melhorar a intervenção portuguesa e levar ao cumprimento dos compromissos assumidos internacionalmente pelo Estado Português.

### 3.1. A Evolução do Financiamento para o Desenvolvimento e Respectiva Distribuição

O financiamento do desenvolvimento também constitui um aspecto crucial que deve ser referido, na medida em que integra uma diversidade de fluxos quer a nível da origem quer da natureza. A sua estrutura tem também variado ao longo da história da cooperação, devendo-se à evolução das teorias, dos modelos de desenvolvimento e da própria conjuntura geopolítica internacional (Afonso, 2005).

#### Fluxos da Cooperação para o Desenvolvimento

<p><b>Fluxos Públicos</b></p> <p>1. <i>Ajuda Pública ao Desenvolvimento</i> Cooperação técnica, ajuda alimentar, alívio da dívida, apoio ao orçamento, entre outros.</p> <p>2. <i>Outros Fluxos Oficiais (OFO)</i> Empréstimos, créditos à exploração, entre outros.</p> <p><b>Donativos das ONG</b></p> <p><b>Fluxos Privados (FP)</b></p> <p>Investimento directo, empréstimos bancários, créditos privados à exportação, entre outros.</p>
---

**Figura 2-** Diferentes tipos de fluxos da Cooperação para o Desenvolvimento

**Fonte:** Afonso, 2005.

Assim, através da tabela devemos referir que, a Ajuda Pública ao Desenvolvimento é efectuada através da Ajuda Bilateral (de país para país) e Multilateral (entre instituições internacionais de ajuda) (Araújo, 2006). A APD é Bilateral quando é estabelecida e acordada por um Estado a outro Estado (ajuda directa). Este tipo de ajuda inclui: ajuda alimentar, cooperação técnica, empréstimos, entre outros. Mas esta ajuda depende, efectivamente, das relações políticas estabelecidas entre os países doadores e beneficiários. A APD é Multilateral quando efectuada

através de organizações internacionais, onde as contribuições dos vários países são atribuídas às diversas instituições (ajuda indirecta). Esta ajuda pretende fomentar o desenvolvimento dos PVD através da ajuda alimentar, cooperação financeira e técnica, fixação das receitas de exportação dos produtos primários, entre outros (Afonso, 1995). Os outros fundos oficiais (OFO) são constituídos por transacções oficiais que não têm como objectivo o desenvolvimento, mas se o têm, os fundos não são suficientes para se qualificarem como APD. Os principais itens são os créditos à exploração, participações, empréstimos segundo as condições do mercado. No que concerne aos donativos das ONG, estes são fundos próprios que são destinados aos PED através de donativos privados e que pretendem promover o desenvolvimento, visando, ainda, contribuir em géneros para os PED e para as organizações multilaterais ou ONGD internacionais. Por fim, os fluxos privados são compostos por transacções efectuadas por empresas e indivíduos do país doador. Estes fluxos, ao longo dos tempos, têm vindo a ganhar prestígio no financiamento do desenvolvimento, embora se concentrem num reduzido número de países, o que torna a APD um elemento essencial (Afonso, 2005). Assim, seguidamente, apresentamos uma tabela que sintetiza o esforço financeiro da cooperação portuguesa para o desenvolvimento:

#### **Esforço Financeiro Global da Cooperação Portuguesa**

	APD/RNB	APD	Evolução	Outros Fluxos	Fluxos	Donativos	TOTAL	Evolução
	%		%	Sector Público	Privados	ONGD		%
2006	0,21%	315,77	4%	-16,16	228,19	2,85	530,65	-41%
2007	0,22%	343,73	8%	-173,03	1445,50	1,18	1617,38	67%
2008	0,27%	429,96	20%	0,00	627,89	0,98	1058,83	-53%

**Tabela 6-** Esforço financeiro global da cooperação portuguesa (2006-2008)

**Fonte:** IPAD, 2010.

Podemos referir que, entre 2006 e 2008, o esforço financeiro global sofreu algumas variações, uma vez que em 2006, se registou uma diminuição de cerca de 41%; em 2007, um aumento de 67% e um decréscimo de 53%, em 2008. Estas variações são o efeito directo das oscilações dos fluxos privados e de outros fluxos do sector público, embora, seja interessante verificar que, apesar da diminuição do esforço financeira, a APD tende a aumentar neste período. Todos estes aspectos podem derivar da crise económica internacional ou do esforço de consolidação do défice orçamental.

É visível uma maior responsabilização e iniciativa dos Estados-Membros na área da cooperação. Dessa forma, a grande maioria da cooperação para o desenvolvimento é financiada pelos 22 países membros do Comité de Ajuda ao Desenvolvimento/OCDE, surgindo um compromisso dos doadores a aumentar a quantidade e a melhorar a qualidade da ajuda. Os principais objectivos da CAD são os de melhorar os procedimentos e práticas com o intuito de aperfeiçoar a ajuda, bem como coordenar os esforços e recursos internacionais a favor dos países receptores (Fernandes, 2005). Para tal, é necessária a coordenação de esforços entre os diversos países para que, dessa forma, se alcance o sucesso da ajuda.

De seguida será apresentado uma tabela que sintetiza a Ajuda Pública ao Desenvolvimento pelos países do CAD em 2009:

#### Ajuda Pública ao Desenvolvimento

	ANOS		
	2009	2010*	2009/RNB
E.U.A	28.475	....	0,20%
Alemanha	11.894	17,652	0,35%
França	11.616	13,952	0,43%
Reino Unido	11.448	13,627	0,51%
Japão	9.477	13,277	0,18%
Espanha	6.474	8,009	0,45%
Holanda	6.378	6,306	0,81%
Suécia	4.526	4,138	1,12%
Nova Zelândia	4.070	3,905	1,06%
Canadá	3.964	4,636	0,30%
Itália	3.113	10,729	0,15%
Dinamarca	2.774	2,586	0,87%
Austrália	2.758	3,229	0,29%
Bélgica	2.501	3,348	0,53%
Suíça	2.143	1,977	0,44%
Finlândia	1.286	1,219	0,54%
Áustria	1.087	1,97	0,28%
Irlanda	1.000	1,088	0,54%
Grécia	607	1,127	0,19%
Portugal	507	1,14	0,23%
Luxemburgo	403	378	1,01%
Noruega	313	307	0,29%
<b>Total CAD</b>	<b>116,815</b>	<b>....</b>	<b>0,31%</b>

\*Objectivos para 2010

**Tabela 7 – Ajuda Pública ao Desenvolvimento pelos países do CAD em 2009 (em milhões de dólares americanos)**

**Fonte:** Baseado em CAD/OCDE, 2010.

Analizada a tabela podemos verificar que, em 2009, os EUA foram o país que mais contribuiu financeiramente (28.475 milhões de dólares – 0,20% do RNB), seguido da Alemanha (11.894 milhões de dólares - 0,35% do RNB) e em terceiro lugar a França (11.616 milhões de dólares – 0,43% do RNB). Relativamente a Portugal, este país encontra-se na 20ª posição dos países do CAD.

No caso específico da cooperação portuguesa para o desenvolvimento, podemos evidenciar que Portugal orienta as suas políticas de apoio ao desenvolvimento para os PALOP, numa dinâmica de desenvolvimento económico, social e cultural, assim como, na melhoria das condições de vida das populações.

O IPAD é, desde 2003, a entidade que coordena/ controla a política de cooperação portuguesa e a Ajuda ao desenvolvimento. O Instituto Português de Apoio ao Desenvolvimento é a entidade responsável pela gestão dos apoios financeiros para a cooperação portuguesa. Podemos referir que, o IPAD tem como objectivo a cooperação para o desenvolvimento constituindo-se como uma vertente da política externa portuguesa (determinada por valores de solidariedade). Assim, o IPAD tem como princípios orientadores da política de cooperação portuguesa os seguintes: contribuir para a realização dos ODM; colaborar no reforço da segurança humana; apoiar o desenvolvimento económico (sustentabilidade social e ambiental); participar nos debates internacionais e aumentar, eficazmente, os recursos em relação a Ajuda Pública ao Desenvolvimento.

Desta forma, torna-se pertinente perceber a evolução da APD ao longo dos tempos. Assim, a APD, entre 2002 e 2004, teve oscilações. A APD bilateral diminuiu de 2002 até 2005 exceptuando o ano de 2004 em que teve uma subida acentuada (702.446 milhares de euros). Relativamente a APD multilateral, esta diminuiu gradualmente neste período (de 144.852 milhares de euros para 127.782 milhares de euros). Contudo, o total da ajuda portuguesa para o desenvolvimento, em 2004, teve uma grande relevância, de 829.891 milhares de euros (0,63% do rendimento nacional bruto), aos países em desenvolvimento (Anexo 4).

Numa perspectiva de comparação, apresentamos, de seguida, a evolução da APD Portuguesa, entre 2006 e 2009:

<b>Evolução APD Portuguesa</b>				
	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
<b>APD Bilateral</b>	<b>168.333</b>	<b>197.360</b>	<b>258.862</b>	<b>198.622</b>
<b>APD Multilateral</b>	<b>147.441</b>	<b>146.366</b>	<b>171.093</b>	<b>169.547</b>
<b>Total</b>	<b>315.774</b>	<b>343.726</b>	<b>429.955</b>	<b>368.169</b>
<b>% APD/RNB</b>	<b>0,21</b>	<b>0,22</b>	<b>0,27</b>	<b>0,23</b>

*Milhares €*

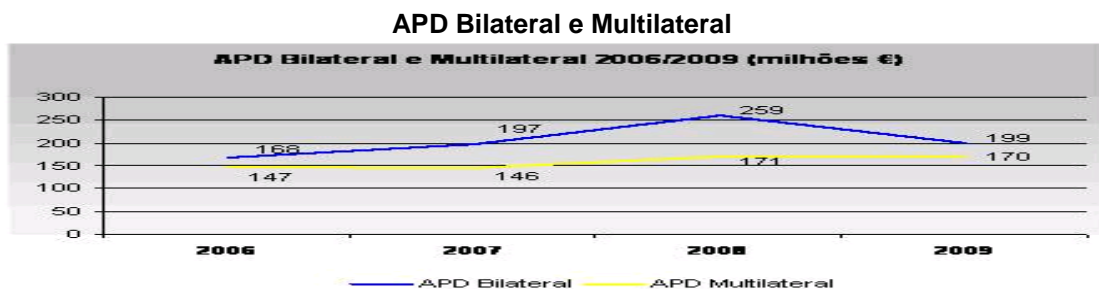
**Tabela 8-** Evolução APD Portuguesa entre 2006 e 2009 (milhares de euros)

**Fonte:** Baseado em IPAD, 2010.

Através da tabela podemos verificar que, entre 2006 e 2009, a APD apresentou um crescimento, o que vem contradizer os dados apresentados anteriormente (comparativamente ao ano de 2005). Assim, é importante comparar os dados dado que a APD, entre 2002 a 2005, variava entre 342.295 milhares de euros (2002) para 303.426 milhares de euros (2005). Todavia, nesta tabela, constatamos que, entre 2006 a 2009, varia de 315.774 milhares de euros (2006) para 368.169 milhares de euros (2009). Também é fundamental destacar o ano de 2008, visto que o total da ajuda portuguesa ao desenvolvimento apresentou a quantia substancial de 429.956 milhares de euros (0,27% do rendimento nacional bruto), embora, em 2009, essa ajuda tenha diminuído novamente para 368.169 milhares de euros (0,23% do rendimento nacional bruto). Todavia, ao mesmo tempo que se verifica uma diminuição da ajuda, também se assiste a uma mudança na distribuição da mesma. Em 2008, o rácio APD/RNB encontrava-se nos 0,27%, o que representa uma subida em relação aos anos anteriores (em 2005, era de 0,21%). Também, em 2008, a APD portuguesa registou uma subida de 86 milhares de euros face a 2007, embora, em 2007, já houvesse aumentado 28 milhares de euros face a 2006. No entanto, em 2009, o rácio APD/RNB diminuiu novamente comparativamente a 2008, sendo de 0,23% e, em 2009 o total da ajuda diminuiu cerca de 62 milhares de euros.

Portugal continua sem cumprir o que tinha prometido atingir (APD/RNB de 0,33%), mas a actual situação, no que concerne ao controlo do défice público e de consolidação orçamental, tem dificultado o cumprimento das metas estabelecidas. Perante esta situação, Portugal pretende aumentar, de forma gradual, a APD com vista a alcançar o rácio APD de 0,70%, em 2015, tendo identificado também uma meta intermédia - o rácio APD/RNB de 0,34%, em 2010.

Posteriormente serão apresentados graficamente os dados referentes à tabela 8:



**Gráfico 3 – APD Bilateral e Multilateral, entre 2006 e 2009, em milhões de euros, preços correntes**  
**Fonte:** IPAD, 2010.

O gráfico permite constatar a evolução gradual da APD quer a nível Bilateral quer Multilateral. Em 2008, a APD Bilateral portuguesa atingiu 259 milhões de euros representando 60% do total da APD portuguesa. No entanto, a APD multilateral fica aquém, com cerca de 171 milhões de euros. Contudo, deve-se referir que, em 2008, a APD Multilateral aumentou 25 milhares de euros face a 2007. No período de 2006 a 2009 verifica-se uma subida gradual da APD (atingiu, em média, os 56% do total da ajuda), embora, a partir de 2008, seja evidente uma ligeira descida. Esta descida, em 2009, pode ser fruto do actual período de controlo do défice público e da consolidação orçamental, na medida em que se pretende combater a crise financeira. No entanto, em 2009, a APD Bilateral atingiu 199 milhões de euros (representando 54% do total da ajuda, nesse ano).

A APD bilateral aos PALOP, entre 2002 e 2005, na sua generalidade, cresceu. Assim, o crescimento variou de país para país, todavia, em 2004, Angola foi o país que recebeu mais ajuda (575.892 milhares de euros) o que contribuiu para o aumento do montante total da APD bilateral (702.446 milhares de euros). É de salientar o caso particular de São Tomé e Príncipe e Guiné-Bissau que se destacam no sentido em que foram os países que menos receberam, nesse período (Anexo 5).

De seguida será apresentada uma tabela que sintetiza a evolução da APD bilateral nos PALOP e Timor-leste (2006- 2009):

**Ajuda Pública ao Desenvolvimento Português**

Países	2006	2007	2008	2009
<b>Angola</b>	15.996	13.975	13.250	-7.072
<b>Cabo Verde</b>	37.688	31.921	43.286	38.392
<b>Guiné-Bissau</b>	11.761	11.518	12.371	10.361
<b>Moçambique</b>	17.268	15.799	17.410	48.831
<b>São Tomé e Príncipe</b>	8.952	9.539	9.209	10.637
<b>PALOPs</b>	2.891	4.124	3.539	4.899
<b>Subtotal</b>	<b>94.556</b>	<b>86.876</b>	<b>99.065</b>	<b>106.048</b>
<b>Timor-leste</b>	<b>30.674</b>	<b>34.071</b>	<b>27.030</b>	<b>24.872</b>
<b>Outros</b>	<b>43.103</b>	<b>76.413</b>	<b>132.767</b>	<b>67.702</b>
<b>Total</b>	<b>168.333</b>	<b>197.360</b>	<b>258.861</b>	<b>198.622</b>

*Milhares €*

**Tabela 9-Dados finais da APD Bilateral Português, entre 2006 e 2009 (milhares de euros)**  
**Fonte:** Baseado em IPAD, 2010.

Através da tabela podemos verificar que a APD tem vindo a crescer ao longo dos anos (2006-2009) a nível da APD bilateral. Todavia, em 2006, a APD Bilateral teve um decréscimo comparativamente a 2005, passando de 175.644 milhares de euros para 168.333 milhares de euros. O crescimento, neste caso, também varia de país para país. No entanto, neste período, Cabo Verde é o país que recebeu mais ajuda, o que contribuiu para o aumento do montante total da APD bilateral. O total da APD, em 2006, era de 315.774 milhares de euros, mas, em 2009, foi de 368.169 milhares de euros o que demonstra um acréscimo. Deve-se destacar o ano de 2008, uma vez que é o ano que apresenta maior total da APD, com cerca de 429.955 milhares de euros. O caso de São Tomé e Príncipe destaca-se, novamente, comparativamente à tabela 8, no sentido de que é o país que menos recebeu nesse período (em 2006, recebeu 8.952 milhares de euros e, em 2009, recebeu 10.637 milhares de euros). Também é importante referir o caso particular de Angola, em 2009, pois foi de -7.072 milhares de euros (Anexo 6).

É importante, de igual modo, perceber a distribuição geográfica da APD bilateral (2009):

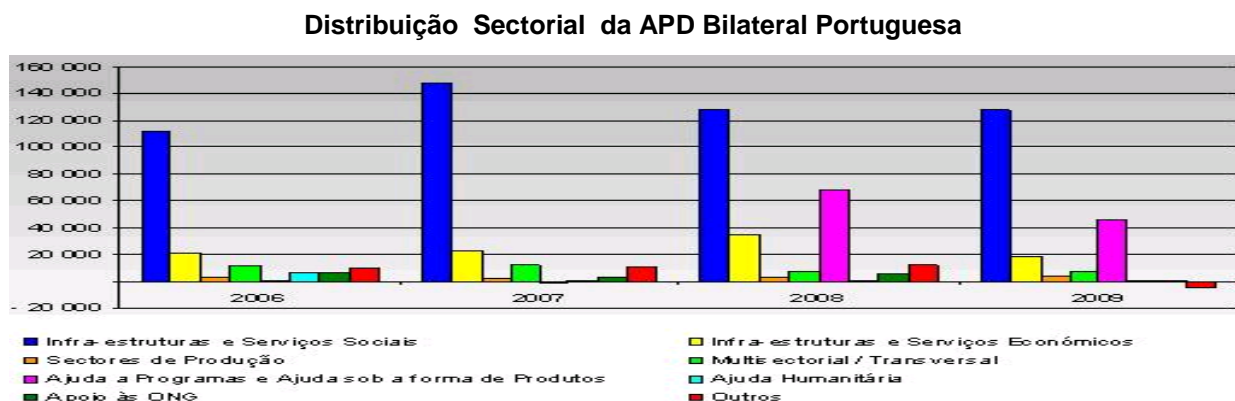


**Figura 3** – Distribuição Geográfica da APD Bilateral Portuguesa (2009)

Fonte: IPAD, 2010.

Assim, perante a figura podemos evidenciar que a APD bilateral faz-se, maioritariamente, pelo continente africano, sendo cerca de 62% do destino total da ajuda, visto que a maior parte a ajuda é destinada aos PALOP e que, no ano 2009, representou cerca de 53% do destino total da APD Bilateral Portuguesa. Em segundo lugar, encontra-se o continente asiático com 21%, devido ao peso de Timor-leste.

Para além da distribuição geográfica da APD Biltareal, é também pertinente perceber a distribuição sectorial da ajuda:



**Gráfico 4** – Distribuição Sectorial da APD Bilateral Portuguesa (2006-2009), em milhares de euros

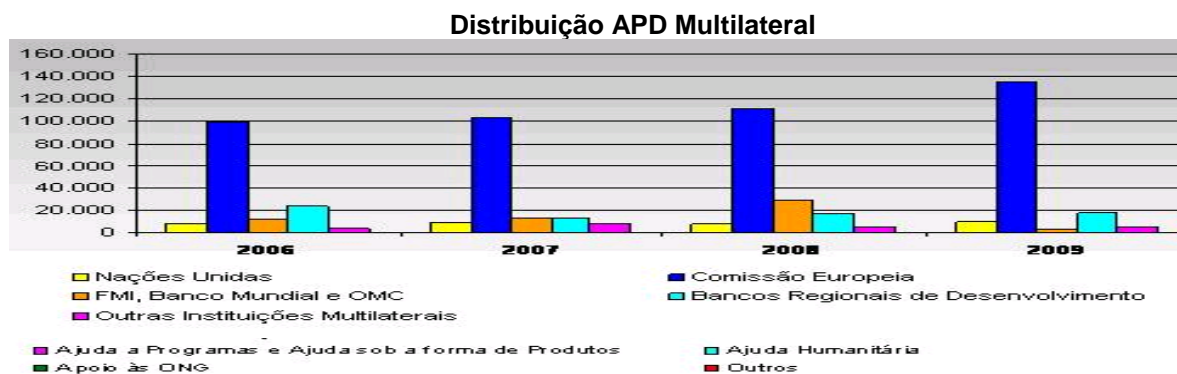
Fonte: IPAD, 2010.



O gráfico acima apresentado mostra-nos o sector que mais tem recebido APD Bilateral. No gráfico verificamos que o sector das “*Infra-estruturas e Serviços Sociais*” é o agrupamento que, entre 2006 e 2009, mais ajudas recebeu (64% da APD bilateral). O segundo sector que mais recebeu ajudas foi o agrupamento das “*Infra-Estruturas e Serviços Económicos*”. Neste sector agrupamos o sector dos Transportes, Comunicações, Bancos e Serviços Financeiros (12% para o período 2006-2009).

Em 2008 e 2009, deve-se destacar o sector da “*Ajuda a Programas e ajuda sob a forma de produtos*” que recebeu 26% (2008) e 23% (2009) da APD bilateral, superando o sector “*Infra-estruturas e Serviços Económicos*” (13%, em 2008). Esta realidade deve-se, fundamentalmente, ao facto de ter sido atribuída uma linha de crédito concessional a Marrocos. Relativamente ao apoio fornecido às ONG, este é bastante inferior ao restante apoio (ao longo deste período), sendo mesmo quase inexistente em 2009.

Também é fulcral compreendermos a distribuição da APD multilateral nos mesmos períodos (2006-2009):



O gráfico mostra-nos que a principal parte da ajuda multilateral portuguesa é reunida através da União Europeia por meio das contribuições para o Fundo Europeu de Desenvolvimento (FED). Novamente, em 2008, tal como nos anos anteriores, a Comissão Europeia registou 112 milhares de euros, para além de que foi acompanhada por um aumento das contribuições para o Grupo Banco Mundial, com 29 milhares de euros. É notório, em 2009, o apoio da Comissão Europeia, destacando-se com cerca de 138 milhares de euros. Seguidamente, surgem os bancos regionais de desenvolvimento com cerca de 19 milhares de euros.

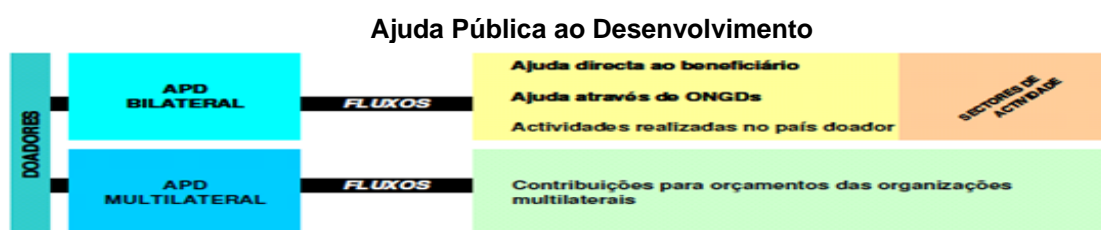
Uma questão central que surge é a seguinte: qual o motivo ou interesse da cooperação para o desenvolvimento? A ajuda pública ao desenvolvimento e as respectivas motivações variam segundo os actores de cooperação, entre países, tal como, com o decorrer do tempo. Segundo Afonso, os motivos para a cooperação vão mais além do que a simples promoção do desenvolvimento, no qual devemos destacar a segurança social, os interesses políticos e económicos, motivos éticos, morais e humanitários, tais como, comerciais ou dos investimentos nos países doadores. Outros dos motivos apontados pelo autor podem surgir como forma de



reduzir as migrações e os fluxos de refugiados vindos do médio oriente, África e Europa (Afonso, 2005).

Fazendo uma análise geral do que foi apresentado, e ao refletir sobre diversos estudos referentes à cooperação para o desenvolvimento, podemos verificar que existe, ainda, na sociedade civil portuguesa algum desconhecimento no que concerne à cooperação para o desenvolvimento. Este facto pode ser resultado da fraca aposta na educação/ sensibilização para a cooperação ou da ausência de apoio do Estado na promoção e incentivação da sociedade civil para a cooperação, visto que, segundo dados estatísticos, Portugal é dos países da Europa com menor número de voluntários. Enquanto não se apostar, o suficiente, na divulgação e sensibilização da cooperação, dificilmente esta será bem sucedida.

Desta forma, é necessário apresentar um esquema geral da APD:



**Figura 4 – Ajuda Pública ao Desenvolvimento - Esquema de Funcionamento**

**Fonte:** IPAD, 2010.

Perante a figura conclui-se que é fundamental fomentar a cooperação para o desenvolvimento, uma vez que esta é entendida como ajuda e é realizada pela boa vontade, quer pelos actores de cooperação quer pela sociedade civil. Desta forma, a cooperação deve ser efectuada através do diálogo político entre governos (quer de forma bilateral quer multilateral) (IPAD, 2006).

Segundo o Relatório Zedillo, este defende que os doadores devem efectuar a ajuda tendo em atenção a profundidade da pobreza no país e entender de que forma a política do país se dirige à pobreza (Fernandes, 2005).

Contudo, apesar do progresso evidente ao longo dos últimos anos, ainda é necessário percorrer um longo caminho para se alcançar os ODM. Os doadores prometem aumentar e melhorar as ajudas aos países em vias de desenvolvimento se estes adoptarem políticas correctas. Para melhorar a ajuda é necessário o contributo entre os doadores e parceiros de desenvolvimento, bem como, apoiar a actuação das ONG e orientação desta para os resultados, tal como para os objectivos de redução da pobreza, entre outros.

Neste sentido, a cooperação é cada vez mais entendida como um compromisso e não como um donativo. Cooperar significa unir esforços para alcançar um objectivo comum, através dos valores e saberes dos vários actores.

#### **4. A Cooperação Descentralizada**

Após a apresentação generalizada do conceito de cooperação para o desenvolvimento e a prática da cooperação portuguesa, é importante abordarmos, mais especificamente, a cooperação

descentralizada. Como já foi referido anteriormente, a cooperação descentralizada consiste numa nova abordagem de cooperação que tem como finalidade a descentralização das iniciativas, pela introdução de novos actores da sociedade civil e, por se verificar uma maior iniciativa da sociedade civil, dos países em desenvolvimento, no seu próprio desenvolvimento (Fernandes, 2004). A sociedade civil é encarada, em algumas ocasiões, como a única forma de promover formas de desenvolvimento (Amaro, 2007 in Pinto e Pinheiro, 2007). Assim, a cooperação descentralizada origina uma mudança gradual das atitudes e dos métodos dos diversos actores redefinindo, consequentemente, os seus papéis (Coelho, 2004).

A cooperação descentralizada contribui para o reforço da sociedade civil através de uma cooperação poli cêntrica que admita a multiplicação dos actores no desenvolvimento, perspectivando a sua capacidade de autonomia a nível de organização e gestão (Alves, 1996).

Não é simplesmente um novo instrumento/forma de acção da cooperação para o desenvolvimento, mas, essencialmente, uma forma inovadora de conceber e de pôr em prática, visto que, implica um processo de mudança das maneiras tradicionais de realizar a cooperação para o desenvolvimento, como por exemplo, alargar o círculo dos actores da cooperação (Coelho, 2004).

A Cooperação Descentralizada surge desta forma, para dar resposta à mudança da capacidade de intervenção da sociedade civil. Neste sentido, a descentralização e a democratização são ambos processos que se encontram ainda em fase de implementação em diversos países em vias de desenvolvimento, tal como em países desenvolvidos. Assim, ambos os processos (descentralização e democratização) têm levado à necessidade do aparecimento de novos actores, devendo ser estes, descentralizados e representativos da sociedade (Fernandes, 2004). Entre estes novos actores devem encontrar-se: sindicatos, associações, organizações das comunidades locais, câmaras de comércio, instituições académicas, organizações não governamentais, entre outros (Coelho, 2004).

Para Coelho, a cooperação descentralizada possui uma “*vocação de tipo integrador*”, dado que, equivale a um modelo de cooperação horizontal entre agentes dos países em vias de desenvolvimento e desenvolvidos (Coelho, 2004, p.44). Este modelo de cooperação horizontal entre os diferentes agentes, tem como objectivo estabelecer relações mais fortalecidas e equilibradas quer a nível político, económico e cultural (tendo por base o princípio de reciprocidade a nível económico ou de proximidade a nível política ou cultural) (idem).

Dada a importância e dimensão, não só a nível local mas também mundial, a cooperação descentralizada incorpora diferentes tipos de actuação, estratégia e formas contratuais. Sendo a cooperação descentralizada acompanhada por um conjunto de factores, tais como a participação activa dos agentes nas diversas fases do processo (os municípios são os principais agente para assegurar a participação) (Ministério dos Negócios Estrangeiros, 2006 in Ribeiro e Faria, 2009).

É importante referir que a cooperação descentralizada está associada ao processo de democratização dos países do Sul. Relativamente aos PALOP, é possível verificarmos que existem países onde o processo de democratização se encontra mais avançado (o caso específico

de Cabo Verde). Todavia, existem outros onde o processo foi interrompido (Guiné-Bissau), ou mesmo, nem sequer foi iniciado (Angola) (Amaro, 2007 in Pinto e Pinheiro, 2007).

Falar de cooperação descentralizada implica, por um lado, o avanço no processo de democratização e descentralização do poder local, e por outro lado, riscos, como por exemplo fracturas étnicas e outras situações. Assim, podemos concluir do que foi referido anteriormente que este tipo de cooperação traz as seguintes vantagens: a proximidade, a ideia das parcerias mistas, o envolvimento do Estado local e a democratização (idem).

A cooperação descentralizada fomenta uma maior participação dos cidadãos na resolução e no desenvolvimento local, aproximando os cidadãos do centro de decisão. Deste modo, a referência à cooperação descentralizada implica associa-la aos conceitos e processos de desenvolvimento local, mobilizando, assim, as comunidades para o desenvolvimento, para a participação e para a inclusão social (idem). Este tipo de cooperação possui um conjunto de objectivos claramente definidos: melhoria da qualidade do desenvolvimento, da democracia e das relações entre actores de cooperação e da participação destes actores no seu próprio desenvolvimento (Proença, 2009 in ACEP, 2009). Após apresentados, de forma breve, os objectivos principais da cooperação descentralizada, será essencial referir, de forma mais alargada, os objectivos da CD, quer a nível da União Europeia quer no caso específico de Portugal.

No caso particular da União Europeia, o regulamento do conselho (de 1998, tendo sido alterado em 2002), define a natureza das acções da CD de acordo com três objectivos (Proença, 2009 in ACEP, 2009):

- Um desenvolvimento de maior proximidade, que consiga responder às necessidades da população dos países em vias de desenvolvimento;
- Contribuir para reforço da sociedade civil e para o processo de democratização;
- Mobilização dos agentes da CD da comunidade, assim como dos países em vias de desenvolvimento, a favor destes objectivos.

Ainda, no regulamento do conselho, é definido um conjunto de prioridades que devem ser destacadas na área da cooperação descentralizada (idem): desenvolvimento a nível local, rural ou urbano nas áreas sociais e económicas nos países em vias de desenvolvimento; desenvolvimento a nível técnico e de recursos humanos; acompanhamento e apoio nas acções de cooperação; e por último, informar e sensibilizar os agentes de cooperação.

A União Europeia propôs a introdução da cooperação descentralizada, na IV Convenção de Lomé, na qual se debateu uma nova orientação do papel do Estado, a participação dos beneficiários e, por último, um maior apoio ao envolvimento da sociedade civil no desenvolvimento. Neste sentido, a Convenção de Lomé IV *“consagra o reconhecimento dos actores não governamentais enquanto parceiros da cooperação, marcando por isso uma etapa importante na evolução de uma cooperação (quase exclusivamente organizada num modelo Estado a Estado), para uma cooperação mais participativa”* (Alves, 1996; Coelho, 2004, p.41).

Deste modo, a UE propôs-se desenvolver um papel participativo e activo dos agentes locais e dos países do Sul, bem como celebrar novas parcerias com as ONGD Europeias (Fernandes, 2004).

No que concerne ao caso específico de Portugal, a cooperação portuguesa veio juntar-se às sugestões da União Europeia, todavia, o quadro regulamentar menciona fundamentalmente o papel das ONGD. Desta forma, a cooperação descentralizada implica (Proença, 2009 in ACEP, 2009, p.52):

- *“A participação activa dos actores em todas as fases e considerando-os responsáveis pelo seu próprio desenvolvimento;*
- *A complementaridade entre os actores, públicos e privados;*
- *Uma gestão de recursos descentralizada com as necessárias adaptações de estruturas e modelos;*
- *Uma abordagem que tem em atenção o processo de desenvolvimento, a apropriação local e o processo como um objectivo em si mesmo e como meio fulcral na avaliação dos resultados;*
- *E por último, a prioridade à capacitação das instituições, para promover a autonomia e a sustentabilidade”.*

Assim, após apresentadas as políticas, quer a nível europeu quer a nível nacional, podemos referir que ambas as políticas apontam para um tipo específico de cooperação para o desenvolvimento apostando, fortemente nos actores e pretendendo a sua iniciativa, tendo objectivos particulares que podem ser desenvolvidos da seguinte forma: mobilização da sociedade civil (tendo em atenção às suas necessidades); reforçar a cidadania, as organizações da sociedade civil e o seu papel (incluindo o nível da decisão) e favorecer o desenvolvimento local (tendo por base a participação) (Proença, 2009 in ACEP, 2009).

Em suma, é fulcral destacar os principais elementos da cooperação descentralizada: a existência de um novo espaço de cooperação para os agentes locais (aos quais reconhece uma maior responsabilidade na cooperação para o desenvolvimento) e a alteração das acções dos actores (dos países doadores) que devem ter um papel activo para fomentar a participação dos actores locais (países em desenvolvimento) (Fernandes, 2004).

#### **4.1. Os Actores da Cooperação Descentralizada**

A União Europeia possui um papel essencial na promoção da cooperação para o desenvolvimento a nível global, visto que é o maior doador de Ajuda ao Desenvolvimento. Para além da Ajuda ao Desenvolvimento, também é um parceiro económico e de comércio bastante importante dos países em vias de desenvolvimento.

O compromisso da UE para com a coerência das políticas não se resume exclusivamente ao compromisso político relativamente aos ODM, mas pressupondo também uma base legal estabelecida no Tratado da CE, no artigo 178: *“a Comunidade deverá ter em conta os objectivos da política de desenvolvimento aquando da implementação de políticas que poderão afectar os países em vias de desenvolvimento”* (Plataforma Portuguesa das ONGD, 2004).

Os actores da cooperação são agentes cuja actividade é direccionada para a promoção do Desenvolvimento. Segundo a Plataforma Portuguesa das ONGD, são entidades que, de certo modo, podem influenciar, financiar e implementar as políticas de cooperação que tenham como objectivo o desenvolvimento económico e social, para além de que são decisores em relação ao desenvolvimento (idem).

Assim, os actores da cooperação ocupam diferentes níveis, possuindo naturezas, funções e estratégias dissemelhantes: individual; local (projectos das ONGD); comunitário e internacional (directrizes comerciais, financeiras e políticas) (idem).

Podemos referir que são inúmeros os actores que possuem um papel crucial na Cooperação Descentralizada. Esta coloca os actores no centro do processo de cooperação, definindo os seus papéis e responsabilidades, de acordo com o princípio de subsidiariedade (Faria e Chichava, 1999).

É fulcral uma cooperação onde se estabeleçam parcerias entre vários actores, tais como organismos públicos (agrupamento locais), ONG, associações, organismos e redes relacionadas com as empresas e meios produtivos, nomeadamente, sindicatos, cooperativas, entre outras, que podem contribuir para a realização de três grandes objectivos, de forma complementar as acções dos Estados e ONG. Em primeiro lugar, *“a cooperação entre cidades e o reforço do processo de descentralização nos Estados Africanos, através da cooperação na criação de colectividades locais e de gestão descentralizada do território”*; em segundo lugar, *“o desenvolvimento económico recíproco, por meio de apoio às actividades locais (como por exemplo a agricultura), a criação de empresas (com parcerias a nível da formação, ajuda à auto-organização, entre outras), a cooperação industrial, entre outras”* e em terceiro lugar, a multiparceria com o objectivo do reforço e estabelecimento de uma relação entre os povos a nível local (Alves, 1996, p.129).

Neste sentido, é importante referir alguns dos diversos actores e o seu importante papel na Cooperação Descentralizada (Araújo, 2006):

- **Comissão Europeia:** identificação e reforço das perspectivas de desenvolvimento, fundamentalmente nas fases iniciais da formulação de novas propostas;
- **Conselho:** revisão do progresso de implementação dos compromissos da Cooperação de forma regular;
- **Estados-Membros:** principais financiadores e impulsionadores da cooperação a nível quantitativo (através da Ajuda Pública ao Desenvolvimento); os estados têm de organizar os diferentes departamentos governamentais, para que estes trabalhem partilhando, de forma eficaz, as boas práticas sobre a coerência para com as políticas e garantir a eficácia e distribuição equitativa da cooperação pela população;
- **Organizações Internacionais:** elaborar e orientar políticas para a cooperação; analisar as políticas dos estados, os dados estatísticos relativamente a APD e os respectivos fluxos enviados para os países em vias de desenvolvimento;
- **Municípios e Regiões:** garantir a participação da população e fortalecer a sociedade civil envolvendo diversos actores para a cooperação;

- **Empresas:** fomentam o desenvolvimento com sustentabilidade, de forma a promover os recursos humanos e tecnologias;

- **ONG:** devem promover a cooperação nos seus Estados-membros e na União Europeia; intervir no financiamento de projectos e influenciar os condicionalismos globais de desenvolvimento.

O papel destes actores na cooperação descentralizada está, em muitos casos, ainda, em definição ou por definir. Esta situação depende de diversos factores tais como: legais, financeiros, humanos, entre outros (Faria e Chichava, 1999).

É importante ainda realçar que existem diversas opiniões relativamente aos actores da cooperação descentralizada. Alguns autores consideram que a “*unidade*” base da descentralização deveria ser a comunidade. No entanto, outras opiniões consideram que deve ser o governo provincial com algumas variantes (os distritos, os municípios) (idem).

Existe uma cultura de governação designada por “*top-down*” (governação de cima para baixo) que contribuiu fortemente para criar uma mentalidade considerada de dependência e desresponsabilização dos locais face ao Estado e ao governo central (encarado como o responsável pelo bem-estar e desenvolvimento das populações) (idem).

É necessário alterar essa mentalidade com a finalidade de uma participação mais activa e responsabilização das populações no seu próprio desenvolvimento. Por isso, cabe aos actores da cooperação descentralizada essa tarefa (idem).

É evidente, ainda, um grande desconhecimento por parte da sociedade civil no que concerne à cooperação efectuada pelo Estado Português. Por isso, se entende como sendo insuficientes os meios utilizados pelo Estado. Devemos entender a cooperação não como uma questão de números mas de mentalidades (Pinto, n.d. in Plataforma Portuguesa das ONGD, 2006).

Em Portugal, o Estado, as ONG e a sociedade civil definem um conjunto de prioridades em que a cooperação tem algum destaque, visto que se tem apostado, cada vez mais, em projectos e iniciativas que vêm a ser executadas por um conjunto variado de organizações, fundamentalmente nos PALOP. No entanto, devemos destacar o papel que o Estado tem vindo a exercer (principalmente através do IPAD) nestes países, mas também não devemos descurar o papel das ONG enquanto organizações que assumem a sua presença nestes países apostando fortemente nos sectores da saúde, educação, formação profissional, para o combate à pobreza e à exclusão, entre outros (Grilo, n.d. in Plataforma Portuguesa das ONGD, 2006).

Segundo Garcia (n.d.), e como forma de síntese, podemos referir quais as organizações que melhor actuam na área da cooperação. Em primeiro lugar, as ONG; em segundo lugar, o Governo, as Empresas e em terceiro lugar, as Câmaras Municipais (Garcia, n.d. in Plataforma Portuguesa das ONGD, 2006).

Depois do que foi apresentado é importante realçarmos que quanto maior for a união de esforços entre as várias organizações/ instituições (quer do Estado ou de organizações não Estatais) maior será a nossa capacidade de dar resposta aos problemas e maior impacto terão as

iniciativas desenvolvidas. O contributo dos diversos agentes é indispensável para o desenvolvimento sustentável, cujo alcance contribui para a satisfação das necessidades e interesses das populações. Assim, a cooperação exercida pelas organizações deve basear-se numa cooperação democrática e solidária.

#### **4.2. As ONGD como Actores da Cooperação Descentralizada**

Gradualmente, os actores da cooperação descentralizada têm vindo a diversificar-se todavia, na prática, é do conhecimento geral que esses actores estão maioritariamente relacionados com duas a três décadas de intervenção das ONGD (Proença, 2009 in ACEP, 2009).

As ONGD têm vindo a desenvolver a sua actuação enquanto actores na sociedade internacional (Alves, 1996). É importante referir que a sua actuação não pode ser ignorada, pois baseia-se na convicção da existência de um “*direito de desenvolvimento*” (Alves, 1996, p.107). Assim, as actuações realizadas pelas ONGD são privilegiadas na área da saúde, educação e formação profissional, embora essas actuações estejam sujeitas a regras previamente estabelecidas pela OCDE. É também de referir que o trabalho das ONGD se destina, fundamentalmente, às populações mais desfavorecidas (Batalha, 1997 in Barros et al., 1997).

As actividades das ONGD não podem ser ignoradas, enquanto agentes da promoção do desenvolvimento (Afonso, 1995). O desenvolvimento das ONGD influenciou a teoria da cooperação e a política/ estratégia utilizadas pelos doadores (Alves, 1996). As ONGD são uma fonte de acção independente, que surgiu da sociedade civil, e constituem um tipo de agente de desenvolvimento diferente do Estado e do sector privado (Araújo, 2006). Neste sentido, a participação das ONGD leva à descentralização do aparelho do governo, na medida em que se entende que as ONGD são uma força política e social, que protege os direitos dos mais desfavorecidos e diminui o poder do Estado em relação à sociedade civil (Alves, 1996).

Enquanto agentes autónomos de cooperação, as ONGD conferem a si formas próprias de trabalho, caracterizadas por apostarem fortemente no desenvolvimento humano (que privilegia as pessoas) e pelo fortalecimento das capacidades locais a nível institucional e social, com o objectivo de promover um desenvolvimento autónomo, participativo e sustentável (Araújo, 2006). Desta forma, as ONGD contribuem para a iniciativa local e para o desenvolvimento participativo.

Quando existem acções de cooperação em territórios de base local (independentemente de quem são os actores), é comum falar-se de cooperação descentralizada. E, por isso, se impõe a cooperação descentralizada feita por ONGD, quando estas se dedicam a acções de base local (Amaro, 2007 in Pinto e Pinheiro, 2007).

Como já foi abordado, a cooperação descentralizada equivale a novas dinâmicas nas sociedades; uma democracia assente na participação e descentralização, para a realização dos direitos (incluindo o direito ao desenvolvimento) (Proença, 2009 in ACEP, 2009).

À *priori*, o conceito de cooperação descentralizada incorpora um conjunto diversificado de expectativas positivas, visto que conduz a possibilidade de introduzir alterações qualitativas na cooperação e no desenvolvimento (idem).

Segundo Alves (1996), a cooperação efectuada pelas ONGD possui um conjunto de características que as diferenciam dos poderes públicos, os quais querem incorporar na sua actuação (Alves, 1996). Deste modo, a cooperação efectuada pelas ONGD apresenta vantagens visíveis e, por isso, verifica-se o acréscimo de fundos públicos fornecidos às ONGD, numa perspectiva de complementaridade entre a cooperação oficial e a das ONGD. Quando as ONGD não conseguem reproduzir o modelo de cooperação de uma forma mais alargada, torna-se necessário estabelecer um esquema de colaboração entre as ONGD e as entidades oficiais (Alves, 1996).

Assim, é de referir que as ONGD, como actores de cooperação descentralizada podem conduzir a um conjunto de vantagens e riscos que se deve ter em atenção. Neste sentido, é crucial enunciar algumas das vantagens, tal como alguns dos riscos inerentes.

No que concerne às vantagens da cooperação descentralizada, por parte das ONGD podemos destacar (Proença, 2009 in ACEP, 2009, pp.53-54): proximidade entre as populações, devido a vocação para um trabalho de base local; independência de poderes, quer a nível financeiro, quer de ciclos eleitorais; contribui fortemente para a descentralização e democratização; possuem maior facilidade para estabelecer parcerias locais e horizontais, visto se tratarem de actores pouco desequilibrados; maior criatividade e capacidade de risco; flexibilidade e rapidez de execução, dado serem organizações menos hierarquizadas e burocráticas; custos fixos inferiores, devido às estruturas serem mais leves e o trabalho ser maioritariamente voluntário.

É de notar a diversidade de benefícios da cooperação descentralizada por parte das ONGD. Contudo, todas essas vantagens não devem nem podem ocultar um conjunto significativo de desvantagens/riscos, tais como (idem): perda de poder por parte do Estado de algumas das suas funções; aumento de conflitos nas sociedades pela disputa de recursos (deve-se ao facto de nos encontrarmos numa época onde os recursos não aumentam à proporção das necessidades); perda de poder por parte dos países em vias de desenvolvimento (dada a multiplicidade de actores externos com poder económico); risco de violação de princípios para o acesso ao financiamento/reconhecimento; entre outros problemas.

Os recursos humanos das ONGD, em geral, não são profissionais de cooperação. Esta realidade só é evidenciada, na sua maioria, quando as ONGD têm recursos próprios ou têm mais tempo de actuação e com projectos activos. Assim, é neste quadro que conseguem manter um conjunto de profissionais, sendo a cooperação a sua actividade principal (Bastos, 2005 in Proença et al., 2005). Brown e Korten (1991) destacam os valores partilhados pelos recursos humanos das ONGD: cariz religioso, político ou mesmo de ética interpessoal, servindo de incentivo para a prossecução de objectivos colectivos (Brown e Korten, 1991 in Araújo, 2006).

O Estado encara a cooperação descentralizada com algum receio, visto que a observa como um meio de reforçar o poder dos actores não estatais ou de organizações da administração local, fortalecendo a autonomia. Deste modo, o Estado deve aproximar-se das comunidades locais, tornando-se, assim, mais responsável na interpretação das necessidades das comunidades locais. Neste sentido, a cooperação descentralizada poderá contribuir para uma maior



aproximação entre o Estado e as Organizações não governamentais (Amaro, 2007 in Pinto e Pinheiro, 2007).

Segundo Orlando Garcia (2009), existe um conjunto de prioridades que permitem um melhoramento significativo das capacidades das ONGD para a cooperação descentralizada. Neste sentido, dada a importância destes aspectos justifica-se a sua citação quase na íntegra (Garcia, 2009 in ACEP, 2009, p.93): fomentar a criação e melhoramento de redes/parcerias; reformulação da gestão de projectos/organizações; inovação a nível das estratégias, práticas, financiamento e da sustentabilidade; formação em cooperação descentralizada, parcerias, qualificações técnicas, entre outras; informação e conhecimento melhorado no que concerne às políticas; complementaridade dos princípios/práticas de participação (proximidade das populações, pertinências e responsabilidade); aperfeiçoamento entre a relação das organizações e entidades implicadas na cooperação.

Ainda, segundo Garcia (2009), para além das prioridades que permitem um melhoramento significativo das capacidades das ONGD para a cooperação descentralizada, também é necessário ter em atenção as prioridades para o aprofundamento da legitimidade das ONGD para a CD. Assim, de seguida serão apresentados algumas das prioridades para alcançar a legitimidade (Garcia, 2009 in ACEP, 2009, p.93): ética e transparência; qualificação de parcerias e redes; investimento nos meios de informação; reconhecimento e representatividade; qualificação da gestão e avaliação.

A diversificação dos actores de cooperação e a ajuda das ONGD podem contribuir para a introdução da eficácia global da ajuda. As ONGD possuem um conjunto de vantagens, comparativamente a outros actores, no que concerne ao combate à pobreza, ao desenvolvimento rural, à ajuda de emergência, ajuda alimentar, à educação para o desenvolvimento, entre outros aspectos que são executadas mais eficazmente pelas ONGD. A sua acção também é valorizada face à consciencialização da dimensão cultural e social dos projectos/programas e à valorização dos recursos humanos nos países em vias de desenvolvimento. É importante, ainda, referir que a dimensão política da intervenção das ONGD tem uma importância acrescida no contexto da ajuda humanitária e de emergência. As ONGD são actores fundamentais na ajuda ao desenvolvimento, mas devido às suas limitações de intervenção, a sua actuação não constitui uma opção face às outras modalidades de cooperação (Alves, 1996). Neste sentido, se por um lado a cooperação exercida pelas ONGD é considerada a mais eficaz, seguidas dos Governos e das Empresas, por outro lado, se optarmos por uma colaboração mais directa com organizações locais, nem sempre as ONGD são a melhor opção (Pinto e Pinheiro, 2007; Plataforma Portuguesa das ONGD, 2006).

Contudo, é essencial ter em consideração que as acções das ONGD possuem algumas limitações que transcendem os factores externos. Existem limitações das próprias ONGD à sua intervenção, não alcançando, por vezes, o seu objectivo (por exemplo: o alívio da pobreza ou por elegem destinatários que não são os mais pobres e excluídos) (Alves, 1996).

É evidente que as ONGD podem ter um papel essencial a desempenhar no reforço da sociedade civil, que é normalmente desempenhado pela UE. É importante não reduzir o papel das

ONGD simplesmente a um papel suplementar face à regressão do Estado, mas como um contributo favorável, visto que as ONGD são activas nos sectores sociais, no desenvolvimento rural, na valorização do papel da mulher, entre outros. Deste modo, as organizações da sociedade civil contribuem fortemente para uma correlação positiva entre o Estado, o mercado e as instituições da sociedade civil (*idem*). Pretende-se, ainda, que as organizações não governamentais cooperem para a valorização da saúde, segurança alimentar, desenvolvimento humano, educação e ensino profissional, através das suas actividades de *lobbying* (*idem*).

Com a diminuição do financiamento é indispensável que a União Europeia incentive a cooperação auto financiada exercida pelas ONGD, melhore a eficácia da ajuda bilateral e a ajuda enquanto organização multilateral (*idem*).

Assim, podemos referir que a cooperação descentralizada exercida pelas ONGD, tal como por outros agentes, constitui uma grande inovação (*idem*).

Enquanto organizações que intervêm na área da cooperação, as ONGD, necessitam de inculcar na sociedade civil, nos decisores políticos e nas organizações em geral, um espírito de solidariedade, em que a opinião pública seja solidária, responsável e esclarecida, bem como, criar um ambiente favorável para que o Estado assuma as suas responsabilidades (como por exemplo: éticas e políticas) nesta matéria (Proença, 2005; Plataforma das ONGD, 2006). Neste sentido, é importante que as ONGD actuem como um todo, visto esperar-se que cooperem entre si, coordenando esforços, para que consigam alcançar mais facilmente esses objectivos.

Como já foi abordado anteriormente, e reforçando essa ideia, podemos mencionar que apesar da ajuda fornecida pelo Estado para o desenvolvimento, essa ajuda ainda é insuficiente, e que, pelo contrário, as ONGD são o tipo de organizações que melhor leva à prática a cooperação (Lopes, n.d. in Plataforma das ONGD, 2006). Talvez possamos afirmar que como os programas de ajuda executadas pelas ONGD são menos estruturados, logo são menos burocratizados, o que não significa que não tenham um impacto significativo na população e na área à qual se destina. Como normalmente são organizações de pequena dimensão, que têm como finalidade reduzir o desperdício e concentrar todos os seus esforços nos objectivos centrais, tendem a diminuir as burocracias e os desperdícios (o que não é evidente nas organizações do Estado). Apesar das evidentes vantagens da cooperação exercida pelas ONGD, também se tem verificado em muitos casos que estas não correspondem directamente às expectativas: frágil estatuto; ausência quase na íntegra de condições para desenvolver programas que incorporem as populações envolvendo-as nos projectos; instabilidade política que conduz a instabilidade das ONGD, e consequentemente, à permanência em projectos humanitários; estão continuamente entregues a si próprias; existem projectos que são executados por técnicos pouco qualificados (a nível técnico, sociocultural e político); a sustentabilidade dos projectos não está garantida após a ausência dos técnicos estrangeiros; entre outros aspectos que mereceriam a nossa atenção.

## Capítulo II – A Igualdade de Género como Princípio de Cidadania

### 1. A Evolução do Conceito

Quando abordamos a questão da igualdade de género é necessário não esquecer a concepção de democracia, os direitos humanos e a contratualização social entre o sector público e privado. O princípio da igualdade de género tem-se vindo a desenvolver, em todo o mundo, de forma desigual. Neste sentido, podemos verificar que se por um lado, nos países desenvolvidos as assimetrias existentes se localizam na área do emprego, rendimento e do acesso à decisão, por outro lado, nos países em vias de desenvolvimento, ainda se referem ao nível de acesso ao ensino, bem como a nível de outros recursos. Assim, impõem-se grandes desafios a nível de definição de políticas e estratégias de intervenção, por parte da União Europeia e das Nações Unidas (Rato et al., 2005a). Ao adoptar-se uma estratégia para a igualdade de género nas políticas públicas vai levar a uma nova contratualização social das relações entre o sector público e privado (Silva, 1999b).

Desde o pós-guerra, principalmente a partir das décadas de 80/90, reconhece-se o carácter crucial da igualdade de género, quer a nível das organizações políticas supranacionais (Nações Unidas e a União Europeia) quer dos vários Estados que têm adoptado a necessidade do *empowerment*<sup>8</sup> das mulheres. De facto, foi-se tomando consciência cívica e política da discriminação contra as mulheres, o que conduziu à introdução de mecanismos legais de prevenção de discriminação, de políticas públicas para a igualdade e de estratégias de acções positivas<sup>9</sup> para reduzir as desigualdades. É, hoje, encarado (pelo menos a nível legal) que deve ser, por todos, observada a igualdade de direitos e deveres de ambos os sexos nas esferas públicas/privadas (Rato et al., 2005a).

Nas últimas décadas, o interesse pela temática da igualdade de género tem procurado garantir de certo modo, a promoção e o respeito pelos direitos humanos, a democratização das sociedades, a boa governação, a promoção da cidadania e a participação de todos os cidadãos nesta área. Deste modo, o reconhecimento da sua importância não pode ser negligenciado, de forma a promover o desenvolvimento económico, político, social, com o intuito da construção de uma sociedade dita mais justa e equilibrada. As Nações Unidas têm sido o vector crucial de modificação no domínio da igualdade de género nas diversas áreas (Rato et al., 2005a).

A crescente importância, no que concerne a esta temática, deve-se fundamentalmente às transformações ocorridas na sociedade, devido ao aumento do nível de escolaridade das mulheres, da entrada destas no mercado de trabalho de forma massiva, pela sua autonomia e crescente consciencialização dos seus direitos, assim como, pela sua maior participação na tomada de decisões (Rato et al., 2005a). Apesar de se verificar um significativo melhoramento do acesso da mulher ao mercado de trabalho e um substancial aumento dos níveis de qualificação,

---

<sup>8</sup> A igualdade de Género só é alcançada através da capacitação (*empowerment*) das Mulheres. O *empowerment* é um processo que conduz a uma maior participação das mulheres nos processos de tomada de decisão, sociais, políticos e uma acção consciencializada no sentido da transformação social (Plataforma Portuguesa das ONGD, 2004).

<sup>9</sup> “Medidas destinadas a um grupo específico, com as quais se pretende eliminar e prevenir a discriminação ou compensar as desvantagens decorrentes de atitudes, comportamentos e estruturas existentes” (CE, 1998; Rato et al., 2005).

isto não significa que as mulheres tenham mais autonomia e a sua cidadania seja reforçada (Figueira e Rainha, 2005).

Em Portugal, mais de metade da mão-de-obra empregada são mulheres, embora seja evidente a discriminação múltipla (Figueira e Rainha, 2005). As razões que levaram a que as mulheres se integrassem no mercado de trabalho ligam-se fundamentalmente com problemas económicos, com a ajuda no agregado familiar e com o aumento de mulheres que vivem sozinhas (idem). Desta forma, as mulheres têm que ultrapassar as barreiras no emprego, uma vez que a segregação sexual é visível a vários níveis: centralização do emprego das mulheres e dos homens em sectores específicos; discriminação nas oportunidades profissionais (chefia, direcção); discriminação salarial e por último, subvalorização do trabalho executado por mulheres. Como é visível a discriminação está patente em qualquer posição, lugar de trabalho ou sector da economia (Figueira e Rainha, 2005).

A promoção da igualdade de género surge como uma exigência a nível nacional, supranacional e global. Hoje, o desafio tem por base o respeito pelos direitos humanos e a construção da cidadania e da democracia. Só deste modo as sociedades poderão aspirar a um desenvolvimento sustentável e a uma maior justiça e inclusão dos cidadãos, tornando mais fácil o percurso para uma igualdade de género efectiva e global. Neste sentido, para promover e implementar o princípio da igualdade de género é necessário integrar esta dimensão em todas as políticas e acções (Rato et al., 2005a).

No contexto da existência de uma cidadania activa, o acesso à igualdade entre homens e mulheres está ainda longe de ser uma realidade adquirida em Portugal. Numa *“sociedade dita activa”*, no contexto da OCDE, cabe às democracias implementar as mudanças estruturais fulcrais para a realização de uma cidadania paritária, bem como apelar para a coesão e solidariedade e proporcionando aos indivíduos a capacidade de agir sobre o sentido da mudança (OCDE, 1991 in Silva et al., 2005). Não se pode afirmar que mesmo as sociedades mais democráticas sejam, hoje, sociedades de igualdade entre os géneros e existem no mundo muitas democracias que nunca o alcançaram. Todavia, existem duas novidades de destaque que marcam, neste domínio, o século XX. Em primeiro lugar, a afirmação pública da causa de igualdade entre os homens e as mulheres e, em segundo lugar, uma acção focada nas democracias contemporâneas para a eliminação dos factores legais de discriminação, fundamentalmente, após a segunda guerra mundial. O século das duas grandes guerras foi o século da afirmação da ideologia da igualdade entre os géneros (Bettencourt et al., 2000).

É evidente, nos europeus, a desigualdade de oportunidades em diferentes níveis como já foi referido, sendo assim, necessário introduzir mecanismos que estabeleçam para todos os mesmos direitos e responsabilidades (Neto et al., 2000).

Existem, actualmente, inúmeros países onde será difícil encontrar factores legais de discriminação, mas essa discriminação subsiste nas práticas sociais. Como refere Dantas, *“embora estabelecida a igualdade ao nível da lei, estamos longe de uma situação igualitária real”*

(Dantas, 2004 in Figueira e Rainha, 2005, p.193). Deste modo, podemos afirmar que deixou de estar presente na legislação, mas reflecte-se ainda nas estatísticas (Bettencourt et al., 2000).

Ao longo dos anos têm sido evidentes os avanços no que concerne aos estudos sobre a igualdade de oportunidades e discriminação sexual, tanto a nível nacional como internacional. Este aspecto está intimamente relacionado com o facto do sexo feminino ter vindo a ganhar terreno (no mercado de trabalho e a nível político) (Figueira e Rainha, 2005). Na mesma lógica, as Ciências Sociais e Humanas têm efectuado estudos que mostram que as diferenças entre os homens e as mulheres são fruto de processos sociais e culturais, resultando, também, de características naturais, físicas e psicológicas (Meyers- Levy, 1988 in Santos, 2009). Neste sentido, o sexo feminino preocupa-se fundamentalmente com *“a comunidade que o rodeia, valoriza a harmonia das relações e aprecia a associação e integração com os demais”* (Schiffman e Kanuk, 2004 in Santos, 2009, p.62). Pelo contrário, o sexo masculino preocupa-se com os resultados pessoais, *“com normas gerais e conceitos categóricos que implicam uma selecção da informação disponível”* (Meyers-Levy e Sternthall, 1991 in Santos, 2009, p.62).

Todavia, por um lado, podem-se constatar alguns progressos significativos no que concerne à igualdade entre os sexos (a nível nacional, internacional e comunitário) (Santos, 2009), devido aos desenvolvimentos sociais actuais (desenvolvimento tecnológico) atribuírem mais papéis às mulheres, mas, por outro lado, as desigualdades ainda são evidentes, em vários domínios, essencialmente devido aos significados conferidos à feminilidade e masculinidade que têm como base estereótipos e preconceitos culturais (Monge et al., 2000).

Para um efectivo princípio de cidadania é necessário que ambos os sexos sejam reconhecidos de igual modo, valorizando as diferenças referentes a cada sexo e os papéis que homens e mulheres representam na sociedade (Silva, 1999b). É importante referir que não se pretende que ambos os sexos se tornem num padrão, visto que é necessário que se distingam naquilo que são as suas identidades e formas de ser/ estar. Todavia, devem ser auto-definidos e diferenciados naquilo que cada um escolheu ser, sem qualquer tipo de estereótipos (Barbosa, n.d.). Assim, a igualdade de género deve ser encarada como uma forma de estar na vida (viver, fazer e sentir), para além de uma simples compilação de dados ou leis (Barbosa, n.d.).

Neste sentido, é crucial construir um mundo com novas coordenadas, onde os valores das mulheres estejam assentes e sejam encarados nos seus próprios termos (Araújo et al., 2000). Segundo Anne Phillips, no início da segunda vaga do movimento de mulheres, estas lutavam para que fossem encaradas como *“pessoas”*. No entanto, hoje, lutam para que sejam valorizadas enquanto mulheres (Phillips, 1992 in Araújo et al., 2000).

Assim, surge a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) por forma, a garantir os direitos dos seres humanos. A DUDH, aprovada pela ONU (Organizações das Nações Unidas), em 1948, composta por 30 artigos, constitui um prefácio para dar aos povos, de todo o mundo, uma medida básica de protecção contra o abuso dos seus direitos humanos. A declaração assegura a todas as pessoas, entre outros direitos, o de nascerem livres e iguais em dignidade e direito, estabelecendo, ainda, que todos têm capacidade para gozar os direitos e as liberdades

estabelecidos (sem distinção de qualquer espécie, seja a raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, entre outros).

No seguimento do que foi referido anteriormente, continua a ser um programa de intervenção e um quadro de acção propício para a promoção do ideal de igualdade entre todas as pessoas. Assim, importa alterar esta liberdade/ igualdade ao nascimento, para uma liberdade/ igualdade ao longo da vida (Bettencourt et al., 2000).

O conteúdo da ideia de igualdade foi reflectido durante muito tempo em função das discriminações de estatuto social ligadas ao mercado de trabalho. Com o passar do tempo, e com um aumento da consciência social, entende-se que a desigualdade está ligada a diversas formas de discriminação, alargando-se, deste modo, às pertenças étnicas e de género (idem).

Dados estatísticos recentes mostram a fraca representatividade das mulheres na tomada de decisões, a sua vulnerabilidade à pobreza e à exclusão social, a sua precariedade laboral, entre outros aspectos. Estes aspectos reforçam a necessidade de uma urgente intervenção em várias frentes. Outros aspectos que merecem destaque são os estereótipos de género que continuam a ser determinantes nas desigualdades entre os sexos, afectando, deste modo, a vida social, política, económica e cultural. Assim, é importante desenvolver-se um esforço para combater estes estereótipos de género em todas as esferas, nomeadamente, na saúde, mercado de trabalho, comunicação social, desporto e cultura, todos os domínios da vida política e pública, entre outros (CIG, 2008).

As situações de discriminação múltiplas merecem uma atenção particular atendendo à desigualdade de oportunidades e discriminação das mulheres, em detrimento, da raça, região, deficiência, idade, orientação social e território de origem (idem).

As políticas de igualdade tornam-se, assim, essenciais para uma vivência plena de uma cidadania que incorpora os Direitos Humanos e que contribui, efectivamente, para um aprofundamento da democracia. Neste sentido, a construção da igualdade de género deve ter em atenção os compromissos assumidos por Portugal na União Europeia, bem como, pelos organismos internacionais que integra (CIG, 2008).

A política de igualdade de género constitui um avanço significativo a nível político, pelos seguintes aspectos: favorece homens e mulheres (contribuirá para o desenvolvimento das sociedades), visto que, o género é um aspecto a reter em todo o processo político de tomada de decisões; permite um maior desenvolvimento das sociedades, ou seja, reconhece os indivíduos de forma igual dando-lhes o mesmo valor e coopera para o aprofundamento da democracia, na medida em que, torna o processo político mais próximo dos cidadãos em geral, devido à introdução dos interesses dos géneros, no que diz respeito à concepção, aprovação, implementação e avaliação das políticas. De forma sistemática, esta política permite o aprofundamento da democracia e possibilita dispor de recursos incógnitos (Silva, 1999b).

As questões de Género possuem um lugar de destaque no desenvolvimento mas, ao serem introduzidas, desafiam as constantes contradições do desenvolvimento. O género é um desafio aos modelos tradicionais que ignoram os grupos considerados marginalizados (Plataforma

Portuguesa das ONGD, 2004). Interrogar o género é consequentemente interrogar o desenvolvimento, isto é, não existe desenvolvimento se este afectar, de certo modo, uma parte dos indivíduos.

Ao abordar o género é importante realçarmos a necessidade da igualdade de direitos e da redistribuição do poder, no que concerne ao acesso equitativo aos recursos da sociedade (bens socialmente valorizados, compensações e oportunidades) e participação equitativa (Plataforma Portuguesa das ONGD, 2004).

No que concerne ao contributo da UE, esta teve um papel crucial na promoção da igualdade de género, uma vez que, ao longo dos cinquenta anos da existência da União Europeia, este princípio está patente nas propostas e programas da UE, destacando-se: o **Tratado de Amesterdão** (1999), que estabelece a promoção entre os sexos como sendo uma “*missão primordial da Comunidade*”; o projecto de Constituição assinado em Roma (2004), o qual aponta também para os princípios referidos anteriormente, acrescentando a “*igualdade e a não discriminação como valores da UE*”; o **Tratado de Lisboa**, que tem como objectivo a “*eliminação das desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres*” (Pernas et al., 2008, p.17). A UE tem também desenvolvido um conjunto diversificado de políticas com vista a promover este princípio de igualdade e prevenir estereótipos e preconceitos enraizados na Europa.

Temos que destacar, em termos de políticas relevantes no que concerne à questão de igualdade de género, o **Estratégia Europeia para o Emprego** e as suas preocupações com o crescimento do emprego de ambos os sexos. Assim, os Estados propõem atingir esses objectivos tendo por base os respectivos planos nacionais de emprego. Pretendiam ainda reduzir as assimetrias de género e a conciliação entre a vida profissional e familiar. A **Cimeira de Viena** (1999) pretende adoptar, nas políticas comunitárias, a ideia de *mainstreaming* de género. No mesmo sentido, a **Cimeira de Lisboa** ambicionou estabelecer objectivos quantificáveis em relação às taxas de emprego (70% para os homens e 60% para as mulheres, em 2010) (Pernas et al., 2008).

A nível da legislação devemos destacar a **Directiva 2002/73**. Esta directiva tem como objectivos: a igualdade de tratamento entre os sexos, no que concerne ao acesso ao emprego, formação profissional/ progresso na carreira e às condições de trabalho (Pernas et al., 2008).

No ano de 2005, no âmbito das acções dos parceiros sociais, surge o **Quadro de Acção para a Igualdade entre Homens e Mulheres**, no contexto do trabalho. Da consulta formal aos Parceiros Sociais surgiu a sugestão da necessidade da definição de políticas que estimulem os homens a participar mais activamente na vida familiar, que criem novos tipos de licença e medidas que auxiliem a vida familiar e profissional. O **Pacto Europeu para a Igualdade de Género**, em 2006, tinha como objectivos incentivar os países a: diminuir/combater os estereótipos de género no mercado de trabalho; promover um maior equilíbrio entre a vida profissional e familiar e reforçar a governação através de *mainstreaming*. No mesmo sentido, o **Roteiro para a Igualdade de Mulheres e de Homens** (2006-2010), através de políticas internas e externas, identificou um conjunto de desafios essenciais para atingir a igualdade entre os sexos e manter os objectivos no

que concerne ao crescimento/ criação de emprego (como por exemplo, medidas de conciliação entre o trabalho e a família). Em 2007, o **Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos (as)**, contribuiu, efectivamente, para combater a discriminações, promover a igualdade de oportunidades, e as **Conclusões da Presidência Portuguesa da União Europeia** pretendem assegurar, às mulheres, as condições necessárias para progredir na carreira e aos homens e mulheres as condições para que não optem pela vida profissional ou familiar. É, também, indicado, às empresas (sector público ou privado), a implementação de planos que respeitem o princípio de igualdade, no âmbito do acesso ao emprego, formação, progressão na carreira e conciliação entre o trabalho e a família (Pernas et al., 2008). Também, em 2009, o Conselho da Europa, nomeadamente, o Comité de Ministros, apresenta uma declaração que pretende assegurar a igualdade entre os sexos, designadamente, a **Declaração “Tornar a Igualdade de Género uma realidade”** (Canço e Santos, 2009). Para além de, directivas, decisões, recomendações, comunicações, entre outros. Relativamente ao caso particular de Portugal este vai ser abordado em pormenor mais adiante. Salienta-se, todavia, que Portugal assumiu grande parte destes compromissos que decorreram da sua participação nas organizações internacionais.

Desta forma, podemos referir que o cumprimento da legislação sobre a Igualdade de Género e não discriminação, tal como a formulação de políticas de igualdade, destacam-se como deveres primordiais, não só, a nível nacional como internacional. Assim, espera-se que os representantes políticos actuem numa dinâmica de igualdade, com vista à alteração de algumas medidas discriminatórias e à incorporação de políticas de igualdade (CIG, 2010). Apesar do avanço evidente no que concerne à legislação anti-discriminatória e de promoção de igualdade, ainda persistem algumas falhas nesta matéria as quais é importante ir-se colmatando. É, também, importante ir acompanhando essa evolução paralelamente com o aumento da consciência das exigências de igualdade de género, pois existe um fosso entre a lei em vigor e a prática (Silva, 1999b). Neste sentido, é necessário sensibilizar e educar os indivíduos para a igualdade, apoiando, em específico, as pessoas vítimas de discriminação.

A inexistência de igualdade de género (em determinadas ocasiões) pode ser encarado como sendo fruto da não aplicação ou da incorrecta aplicação dos instrumentos existentes (legislação, códigos éticos, entre outros); falta de coordenação entre as instituições e a fiscalização; falta de vontade política e a dificuldade em garantir a sua aplicação em diferentes níveis (Plataforma Portuguesa das ONGD, 2004).

É importante clarificar melhor o conceito de género, uma vez que a questão do género continua a ser identificada com a imagem da mulher (Plataforma Portuguesa das ONGD, 2004). É crucial demonstrar que a discriminação de género também tem impactos nefastos nos homens, não sendo unicamente nas mulheres como a maioria da literatura tenta transparecer. Os estereótipos sobre o género não têm, como já foi referido, só implicações nas mulheres mas também nos homens, uma vez que os homens vêem a sua vida condicionada por “rótulos” de género (Cruz et al., 2008). Podemos entender os “rótulos” como as expectativas e exigências



sobre como deve agir o homem, como por exemplo, o rapaz não pode brincar com bonecas, não pode ser educador de infância ou as mulheres não podem ser trabalhadoras da construção civil.

Os avanços, no que concerne à igualdade de género, só poderão ser consequentes se existir uma visão abrangente, partilhada, estrutural e universal entre os Estados. Todavia, para tal, é importante a tomada de consciência deste problema (Rato et al., 2005a). Deste modo, é fulcral uma intervenção consciente e organizada, no que concerne à promoção da igualdade de oportunidades, ou seja, torna-se necessário compreender e valorizar a variabilidade entre o feminino e o masculino, num quadro de efectiva igualdade entre os sexos (Neto et al., 2000).

Para uma igualdade efectiva é necessária uma transversalização nas medidas sectoriais dos diferentes órgãos de governo e uma mudança a nível das respectivas organizações (Pernas et al., 2008). Os governos, tal como outros actores, devem integrar, na sua política, uma grelha de análise que apresente as necessidades, interesses, objectivos, recursos e resultados de ambos os sexos, de forma a respeitar, eficazmente, o princípio da igualdade de género (Silva, 1999b).

Para a promoção da igualdade de género, em Portugal, é necessário destacar dois grupos essenciais: as organizações governamentais e as organizações que derivam da sociedade civil. Relativamente às organizações governamentais, podemos destacar as organizações supra-nacionais tendo um papel fulcral na formalização das políticas de promoção da igualdade de género. No caso específico da União Europeia, podemos destacar a Estratégia Europeia para o Emprego, assim como os seus programas (Plano Nacional de Emprego, o Plano Nacional para a Igualdade, o Plano Nacional para a Inclusão, entre outros). No que concerne ao caso Português, este tem um papel importante que se centra no transpor e adaptar a legislação Portuguesa às directivas acordadas em sede Europeia. Assim, vai-se assistindo a uma fiscalização efectiva da aplicação, na prática, das medidas que se encontram em vigor. Para a promoção da igualdade, o estado Portuguesa, definiu a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), ou Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG). Em relação às organizações da sociedade civil, estas têm um papel preponderante na promoção da igualdade de género, quer pelas Empresas (que devem aplicar a legislação e promover culturas organizacionais não discriminatórias) quer através das organizações não governamentais, da escola, dos meios de comunicação, das famílias e dos indivíduos (que devem promover uma sociedade que vise uma efectiva igualdade de género (Guerreiro e Pereira, 2006). De seguida será apresentado uma figura que ilustra, de certa forma, o que foi descrito anteriormente:



**Figura 5-** Os vários Agentes de Promoção da Igualdade de Género  
**Fonte:** Guerreiro e Pereira, 2006.

Após a análise da figura podemos evidenciar que, cabe ao Estado, sociedade civil, às ONG e à educação o importante papel na disseminação destes valores. Assim, a criação de condições para a promoção da igualdade de género é uma responsabilidade de todos, como agentes activos desta mudança.

A introdução de um processo de mudança que assegure a igualdade entre os sexos nas organizações/instituições pressupõe alterações no modo de actuar das organizações, dos seus membros e que se crie uma cultura organizacional que defenda a sustentabilidade deste princípio (CIG, 2010). No contexto específico das organizações, questiona-se o impacto da inexistência de igualdade de género (a nível da atracção e retenção de pessoas), e a necessidade da implementação do princípio de igualdade. Neste sentido, as organizações são confrontadas com esta realidade (igualdade de género) o que conduz a um maior envolvimento e preocupação com esta temática por parte dos dirigentes, percebendo a sua importância em toda a estrutura organizacional; a uma alteração das práticas e estratégias de recrutamento tendo em conta o princípio de igualdade (fundamental para retenção e atracção de profissionais); a um melhor aproveitamento de oportunidades (aposta num grupo de trabalho diversificado) e a uma organização que é encarada como imagem de destaque e de excelência, a nível nacional ou mesmo internacional (Pernas et al., 2008).

Como já foi referido, actualmente temos a noção de que um dos maiores desafios que se coloca no mundo empresarial, económico e organizacional é a promoção e implementação do princípio da igualdade e não discriminação, em que se pretende a reestruturação do trabalho, tornando-o mais inclusivo, humanizado, centrado no mérito, nas qualificações e no potencial dos seus recursos humanos. Assim, outro aspecto que se deve destacar centra-se na questão da implementação do plano de igualdade no seio das organizações. A incorporação de políticas de igualdade de género, numa determinada organização, é um processo que demora algum tempo a concretizar-se, uma vez que o desafio da mudança impõe a utilização de métodos eficientes para a obtenção do sucesso. Com o objectivo de introduzir uma mudança organizacional, deve-se ter em atenção aos seguintes planos para uma integração eficaz da igualdade de género nas políticas de responsabilidade social das organizações (Pernas et al., 2008): a igualdade de género na estratégia e missão; planeamento e organização; elaboração de planos como objectivos; diagnóstico e definição de políticas; reajustamento das acções; avaliação dos objectivos e apresentação dos resultados, entre outros (Anexo 7).

Para a obtenção do sucesso das políticas de igualdade de género, nas organizações, é necessário que sejam aplicadas da melhor forma e incorporadas na missão e estratégia de cada organismo. As linhas de enquadramento devem implementar estes princípios em relação às áreas funcionais sob a sua responsabilidade hierárquica (Pernas et al., 2008).

Depois do que foi apresentado pelos diferentes autores, e ao debruçarmo-nos sobre a questão da igualdade de género e sobre o papel de ambos os sexos na sociedade, leva-me a pensar que esta temática já foi extremamente estudada e que a igualdade entre os sexos já se faz sentir, como sendo um direito adquirido. Mas, embora haja afirmação do direito à igualdade, este

facto não elimina o reconhecimento das diferenças de género, pelo contrário, valoriza-as e reconhece-as. Ao reflectir, profundamente, sobre esta realidade, torna-se evidente em Portugal, tal como nos demais países, que esta questão ainda está longe de se tornar uma realidade adquirida por diversos motivos: o valor médio do trabalho das mulheres é inferior ao dos homens; o desemprego afecta maioritariamente as mulheres do que os homens; as tarefas consideradas menos qualificadas e pior remuneradas são, normalmente, desempenhadas pelas mulheres; os lugares de topo são maioritariamente ocupados por homens; os media fornecem uma imagem desapropriada, ou mesmo oculta, da mulher na vida económica, social e política (como por exemplo, as mulheres são poucas vezes convidadas para realizar debates); as mulheres proprietárias de capital poucas vezes possuem poder de decisão; nas instituições do Estado, as mulheres continuam a ser de pequena representatividade; entre outros aspectos que merecem a nossa atenção.

A sociedade civil possuiu ritmos diferentes de evolução, na medida em que os percursos históricos, características sociais, culturais, económicas e políticas variam de sociedade para sociedade. Na generalidade dos países é necessário alterar e reestruturar o quadro jurídico ou institucional, eleger e privilegiar programas de acções positivas, tal como, fazer afluir os esforços para as estratégias de “*mainstreaming*” e promover uma sociedade mais activa no que concerne a igualdade de género.

Com forma de conclusão é indispensável que, no mundo de hoje, os cidadãos, em geral, se debrucem sobre estes aspectos com o intuito de se construir uma sociedade mais assente em princípios democráticos e de cidadania.

### **1.1. A Estratégia da Cooperação Portuguesa para Promover a Igualdade de Género**

Para alcançarmos os objectivos do milénio torna-se primordial promover a igualdade de género, sendo este um direito humano.

Ao longo dos últimos 50 anos tem-se verificado uma melhoria do estatuto da mulher, devendo-se destacar: a participação escolar das mulheres; a esperança média de vida; o aumento de mulheres no mercado de trabalho e dos respectivos salários. Contudo, é importante entendermos que persistem, ainda, actos de discriminação para com as mulheres, apesar dos avanços registados, como acontece em alguns países em que as mulheres têm menor participação nos processos de tomada de decisões (IPAD, 2007a). No contexto do mercado de trabalho, as mulheres ainda estão numa situação de evidente desvantagem, na medida em que o desemprego feminino é superior ao masculino e existe discriminação salarial, contratual e de acesso (em 2006, o desemprego era de cerca de 25% superior ao dos homens na UE (25)). A nível do salário, em 2004, segundo o Eurostat, os homens ganhavam cerca de 15% a mais do que as mulheres (por exemplo, a diferença salarial era menor em Portugal, Itália, Bélgica entre outros). Outro aspecto importante é a discriminação no acesso a cargos superiores e ao sector público.

Em 2005, apenas 30% das posições administrativas superiores eram exercidas por mulheres e só 5% dos cargos políticos eram por elas ocupado mas, contudo, é interessante perceber que, no mesmo ano, entre os 15 e 25 anos, havia uma maior percentagem de mulheres a estudar do que homens (Pereirinha et al., 2008).

Existe plena consciência, em alguns países, da importância das mulheres, pois só se poderá atingir o desenvolvimento se estas forem tidas em consideração (melhoria das condições económicas, sociais e políticas nos países em desenvolvimento). As desigualdades dificultam o desenvolvimento, uma vez que as mulheres não desenvolvem as suas capacidades, quer para o seu benefício quer para o da sociedade. Por isso, Portugal deve apostar fortemente numa abordagem sólida que reduza a pobreza e integre a questão da igualdade de género (IPAD, 2007a).

Actualmente, é evidente a nível nacional e internacional o papel das mulheres nos países em desenvolvimento. A cooperação para o desenvolvimento varia se esta é efectuada com eles ou com elas. Os métodos utilizados pela cooperação para o desenvolvimento têm sido alterados e reforçam a igualdade, que começa a ser encarada como um aspecto central, como um factor importante para os homens e mulheres, para além disso, as metodologias e abordagens têm vindo a modificar-se com o intuito de acentuar a participação masculina na formulação/implementação da perspectiva da qualidade do género (IPAD, 2007a).

Para um alcance efectivo da igualdade, a estratégia de *mainstreaming* constitui um aspecto fundamental. Trata-se de uma estratégia composta por dois aspectos centrais. Por um lado, visa a implementação das preocupações com a questão da igualdade na análise e na formulação de políticas, programas e projectos, por outro lado, visa iniciativas que possibilitem, tanto aos homens como às mulheres, expressarem as suas ideias e participarem activamente na formulação de decisões no leque das questões de desenvolvimento (idem).

A questão da igualdade de género deve ser introduzida na cooperação portuguesa, uma vez que é um dos princípios da política portuguesa de cooperação para o desenvolvimento. A igualdade de género deve estar patente em todas as áreas para que ambos os sexos beneficiem dos processos de desenvolvimento e igualdade social. Assim, a integração no processo de desenvolvimento deve ser efectuada passando pelas seguintes fases: elaboração, implementação, acompanhamento e avaliação (idem).

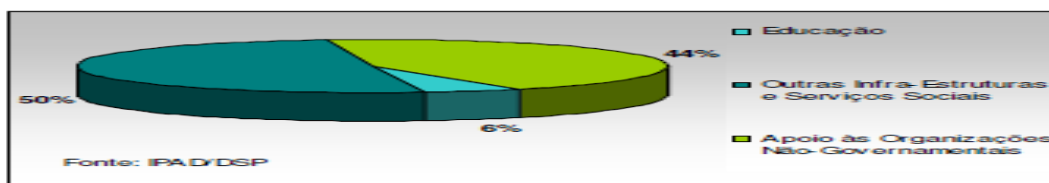
Todas estas fases têm como objectivo garantir que todas as mulheres e homens vejam satisfeitas as suas necessidades, condições de vida e problemas. Devem-se, também, destacar os princípios de actuação da estratégia da cooperação portuguesa para a promoção da igualdade: luta contra a pobreza (a questão da igualdade é condição fundamental para a eliminação da pobreza); respeito pelos DH (a igualdade é um princípio presente nos DH, em que a cooperação portuguesa reconhece que esses direitos são fundamentais para o desenvolvimento equitativo e sustentável) e respeito pela cultura local (as intervenções de desenvolvimento devem ter em atenção a realidade e a cultura local de cada sociedade) (idem).

Para a igualdade de género a cooperação portuguesa orienta-se pelos seguintes objectivos: fomentar a equidade de género nos países parceiros; promover o papel social, direitos sociais e reprodutivos da mulher e colaborar para a capacitação da mulher, a nível de decisão e intervenção. No que concerne à integração da questão de género nos programas de desenvolvimento, deverá ter-se em atenção os seguintes aspectos: elaboração da acção de sensibilização/formação sobre a igualdade para os diferentes funcionários das várias instituições/actores na área da cooperação para o desenvolvimento; executar acções de formação nas práticas operacionais das instituições sobre a questão de género; introdução da questão de género como um dos critérios de avaliação e valorização de projectos (idem).

Para que homens e mulheres tenham as mesmas oportunidades de cooperação para o desenvolvimento, é necessário um conjunto de instrumentos, sendo estes: a **realização de uma análise social de género** (uma análise correcta da questão da igualdade é um dos requisitos principais para a aplicação dos programas/projectos de desenvolvimento conforme as necessidades dos sexos); a **gestão e responsabilidade de implementação** (com a existência de um técnico bem informado e de um responsável pela coordenação e supervisão das políticas de género, é uma condição para o sucesso de uma estratégia da igualdade); a **formação, a capacitação e sensibilização do pessoal da cooperação portuguesa sobre temas de género** (formar os dirigentes e técnicos para a questão de género tanto no terreno como na sede); o **desenvolvimento de metodologias para obter a igualdade do género** (aplicação de métodos que tenham em conta as ideias de ambos os sexos no decorrer do processo da tomada de decisões e implementação das intervenções de desenvolvimento); o **planeamento e a implementação de programas e projectos específicos** (a implementação de programas/projectos mais específicos é condição fundamental para as mulheres, tal como é importante promover o fortalecimento das instituições públicas para a igualdade); o **co-financiamento de ONGD** (a questão de género deve estar implícita nos projectos co-financiados pela cooperação portuguesa) e, por último, a promoção da igualdade de oportunidades através do micro crédito (a igualdade deve de ser tida em conta na concessão de empréstimos de micro crédito pelas entidades financeiras) (IPAD, 2007a).

É visível a progressiva incorporação da perspectiva de género em determinados programas e projectos portugueses, essencialmente na área dos serviços sociais e do apoio às ONG (IPAD, 2007b).

**Distribuição Sectorial da APD Bilateral Portuguesa na área de Género**



**Gráfico 6 – Distribuição Sectorial da APD Bilateral Portuguesa na área de género, em 2006**  
**Fonte: IPAD/DSP, 2007b.**

Segundo o gráfico podemos verificar que, em 2006, a distribuição sectorial da APD portuguesa, na área de género, era cerca de 44% para as ONG, 6% para a educação e 50% para outras infra-estruturas e serviços sociais. Assim, a igualdade de género é encarada como um direito humano, tal como, uma questão de justiça social estando efectivamente associada ao desenvolvimento sustentável e à redução de pobreza (IPAD, 2007b).

Para a realização de estratégia da cooperação portuguesa para a igualdade é fundamental o envolvimento de todos os actores da cooperação, na medida em que tanto os ministérios, como as autarquias, universidades e as ONG possuem um papel importante a desempenhar no âmbito da igualdade de género. Também é fundamental educar para a cidadania, com vista ao respeito pelo princípio de igualdade e combate a todo o tipo de comportamentos desviantes (IPAD, 2007a).

## **2. Cidadania e Género**

No decorrer do século XXI, a questão da igualdade de género (enquanto princípio de cidadania consagrada pela Carta dos DH) destaca-se como sendo essencial para a vida de ambos os sexos nas sociedades; embora, não se possa considerar que esta questão tenha sido totalmente alcançada (Pernas et al., 2008).

Ao longo dos anos, o princípio da igualdade tem sido reconhecido como um dever de todos os Estados, ou seja, sendo necessário como um dever de cada um como procura de respostas globais. Embora este princípio esteja patente em diferentes documentos (como exemplo, a Carta das Nações Unidas), ainda se verificam algumas lacunas nesta matéria (Pernas et al., 2008).

Numa sociedade democrática é fundamental uma cidadania activa e paritária, baseada numa cultura de responsabilidade social, que potencie a inclusão e coesão social, a participação cívica dos indivíduos como factor de desenvolvimento e o aumento do sentimento de pertença das pessoas na sociedade, proporcionando a diminuição da exclusão social (CIG, 2008).

Para podermos alcançar este objectivo devem-se identificar duas dimensões que têm dificultado as práticas de cidadania. Assim, em primeiro lugar, podemos identificar a insistência de estereótipos sociais relativamente ao género, e a perpetuação dos mecanismos de transformação das diferenças em desigualdade. Em segundo lugar, verificamos um enfraquecimento dos valores, atitudes e práticas de cidadania (CIG, 2008).

Deste modo, para se alcançar, mais facilmente, a igualdade de género é essencial eliminarem-se estereótipos; proporcionar uma igualdade efectiva no acesso à educação, à protecção da saúde, ao emprego e no desempenho de funções em cargos de direcção; reconhecer aos homens e às mulheres idênticas responsabilidades na educação, na vida familiar (como por exemplo, na prestação de cuidados aos filhos) e nas actividades profissionais; criar condições para a igualdade na participação em actividades económicas, políticas e cívicas, entre outros (Pernas et al., 2008).

A educação para a cidadania tem como finalidade uma cidadania participativa e o pleno exercício dos direitos e deveres cívicos, sendo estes essenciais para a integração social e promoção de uma cultura de responsabilidade social. Para tal, é necessário educar para a

cidadania, fortalecer o movimento associativo e a sociedade civil, especialmente as Organizações não governamentais, tal como trabalhar no sentido da responsabilização da comunicação social, enquanto meio de influência dos comportamentos e atitudes da sociedade em geral (CIG, 2008). Deste modo, é importante educar para a igualdade, dado que educar não é anular as diferenças, mas admitir a flexibilidade e a plasticidade dos papéis, isto é, não é tratar todos os indivíduos de forma igual, mas cada um de forma única, não encerrando ninguém em estereótipos rígidos, o que pode parecer, de certa forma, paradoxal (Neto et al., 2000).

Alguns estudos mostram a insistência de uma fraca motivação para a acção colectiva, o que demonstra uma atitude inactiva para com o Estado e um afastamento para com o dever colectivo. Este distanciamento, relativamente, à acção colectiva, abarca toda a área social, quer a nível do voluntariado cívico e humanitário quer na acção organizada com objectivos destinados às esferas económicas ou políticas (CIG, 2008).

Contrariamente ao que foi referido anteriormente, destaca-se o movimento associativo, enquanto construtor de uma consciência cívica. Segundo o III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007-2010), é importante mobilizar a Sociedade Civil para uma participação responsável e cívica. Assim, este plano define um conjunto de objectivos fundamentais, tais como:

- *“Apoiar as ONG’s e outras Associações que promovam a Igualdade de Género e a Cidadania para o desenvolvimento de projectos nestes domínios;*
- *Sensibilizar a comunidade e as respectivas instituições para a auto-organização da população e de grupos específicos, nomeadamente de jovens, de moradores e de grupos com interesses temáticos, bem como, ONG’s;*
- *Encorajar as organizações, nomeadamente as de jovens, a desenvolver práticas organizacionais de cidadania activa, paritária e responsável;*
- *Rever o estatuto e o registo nacional das associações não governamentais de mulheres;*
- *Analisar a necessidade de legislar no sentido de definir o registo nacional das ONG’s cujo objecto estatutário se destine essencialmente à promoção dos valores de cidadania, da defesa dos direitos humanos, dos direitos das mulheres e da igualdade de género”* (CIG, 2008, p.46).

Depois do que foi abordado, emana a ideia de que, para uma vivência plena na sociedade, é necessário o empenhamento de todos os indivíduos e dos próprios governantes. A igualdade de género é um princípio de cidadania e, como tal, persistem ainda algumas dificuldades neste domínio, uma vez que é visível, e defendida por alguns autores, a desigualdade em diversos sectores tanto públicos com privados. Também é evidente esta diferença no simples facto de nos referirmos ao homem e à mulher, como por exemplo, no que toca ao conceito de honestidade. Quando referimos que um *“homem é honesto”*, associamos que se trata de uma pessoa que não rouba, que cumpre todos os seus compromissos, mas quando se afirma que uma *“mulher é honesta”*, entendemos que a mulher é fiel ao seu marido. Isto mostra-nos que é necessário alterar a mentalidade das pessoas para que dessa forma se elimine esses preconceitos/estereótipos.

### 3. A Evolução do Feminismo: Teorias e Debates

O Feminismo é um termo delicado de referir, devido à carga ideológica e filosófica que lhe é atribuído, sendo um conceito que desafia uma explicação simples (Beasley, 1999). Deste modo, o feminismo pode ser definido como sendo uma teoria política sem associação de um movimento social ou um movimento social forte que tem associado princípios políticos e sociais (Alcoff e Kittay, 2007). Este conceito está associado a um conjunto de pressupostos tais como: luta contra a supremacia e centralidade masculina; crítica à hierarquia sexual; teoria política que tenta apresentar princípios normativos; análise política e social comparada com o pensamento tradicional (Beasley, 1999; Alcoff e Kittay, 2007).

Para Richard Peet (2009), sendo constituído por diferentes teorias sociais, movimentos políticos e filosofias, o feminismo adopta uma atitude crítica no que diz respeito às relações sociais existentes, especialmente as relações relativas ao género, procurando pelas origens, características e formas de desigualdade de sexo. Enquanto movimento político activista, o feminismo centra-se em questões relativas ao sexo feminino como os direitos reprodutivos, a violência doméstica, a licença de maternidade, a igualdade de remuneração, discriminação e violência sexual, assuntos relativos a estereótipos, objectivação, opressão, a desigualdade a nível de trabalho, assim como a falta de mulheres na área política ou nos grupos de tomada de decisão (Peet e Hartwick, 2009).

Apesar de não ser fácil identificar o que é comum a todos os conceitos de feminismo, dado que, cada teoria propõe o seu próprio sentido de discriminação de género, bem como, as diversas formas para combatê-la (Chambouleyron, 2010), o facto é que, o cerne de todos os tipos de feminismo é a emancipação da mulher e a luta pela igualdade de género (Hoffman, 2001).

Neste sentido, é crucial referir as sucessivas fases nas quais o feminismo foi evoluindo. O feminismo surgiu com a modernidade e tem acompanhado a sua evolução desde o século XVIII até à actualidade. Deste modo, é importante referir que foram três as principais vagas em que o feminismo se desenvolveu. No que concerne à **primeira vaga** do feminismo, esta surge com a Revolução Francesa e estende-se até ao fim da Primeira Guerra Mundial. Segundo Scott, (1998), citado por Amâncio (n.d.), o pensamento feminista da primeira vaga interroga a contradição fundadora da modernidade, que se estabeleceu entre o universalismo dos direitos políticos individuais e o universalismo da diferença sexual (Scott, 1998 in Amâncio, n.d.).

Nas décadas de 60 e 70 emerge a **segunda vaga** do feminismo. Esta fase foi uma das que trouxe maiores retornos positivos para evolução do estatuto da mulher, caracterizada pela vaga das lutas e reivindicações intensas. É fulcral realçar o contributo que Simone de Beauvoir teve na evolução desta teoria. Beauvoir retratou o conflito existente entre a liberdade e a autonomia das mulheres (enquanto sujeitos), realçando factores tais como: sociais, políticos e históricos que cooperaram para a construção da feminilidade (Amâncio, n.d.). Quando Beauvoir refere “*não se nasce mulher, torna-se mulher*”, a autora destaca o carácter relacional da construção das identidades de género, isto é, ser homem ou ser mulher não seria uma decisão biológica, mas uma condição adquirida no decorrer da vida (Chambouleyron, 2010).

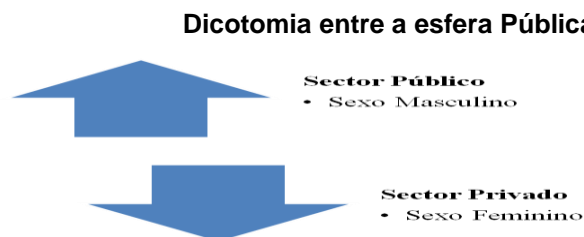


É nos anos 90 que se dá início à **terceira vaga**, designado por feminismo pós-moderno. Este feminismo pós-moderno caracteriza-se pela reflexão da consolidação da teoria feminista no seu todo. Segundo Macedo (2006), o feminismo pós-moderno coloca de parte muitas questões essenciais com que as mulheres se confrontam diariamente a nível público e privado. Ainda, segundo Christine Di Stefano (1990), a teoria pós-modernista, que representava a cultura dominante, tinha sido marcadamente insensível a questões de género (Stefano, 1990 in Peet e Hartwick, 2009).

É importante, também, apresentar os diferentes pressupostos de exclusão das mulheres de ilustres autores, tais como Hobbes, Locke e Rawls. Relativamente a Hobbes, este parte do pressuposto que a capacidade física e mental entre mulheres e homens é díspar, desta forma, a maternidade coloca a mulher numa posição mais frágil, passando a ser responsável pela segurança de um outro ser indefeso. Assim, ao Homem é-lhe permitido dominar mãe e filhos que se submetem à autoridade do homem (Hobbes, 1993). É comumente aceite que o feminismo tem raízes na tradição liberal (Hoffman, 2001), porém, Locke (liberal) parece descriminar de forma acentuada o estatuto da mulher na sociedade. Na linha de pensamento da dicotomia público/privado, está claramente patente este facto (Chambouleyron, 2010). Locke, afirma que o homem é certamente mais capaz e mais forte do que a mulher, sendo que as mulheres devem estar sujeitas à autoridade dos homens, pois trata-se simplesmente de um reconhecimento formal (Locke, 1999). Rawls é alvo de críticas por parte de diversas feministas. Na sua obra *“Uma Teoria da Justiça”*, as feministas acusam Rawls de criar uma teoria da justiça unicamente para a classe média branca do sexo masculino e ainda que, de forma implícita, remeter o sexo masculino como chefe de família (Bojer, 2002).

Segundo Sue Wise (n.d.) deve-se distinguir as seguintes formas de activismo feminista: **acção directa** (utilizado no início do século XX pelas sufragistas quando invadiam/circundavam o parlamento britânico); **desobediência civil** (utilizada também pelas sufragistas quando se recusavam a pagar taxas ou impostos, visto não quererem possuir deveres); **grupos de pressão** (exercem a sua pressão junto de instituições ou órgãos de poder através de campanhas públicas, como por exemplo a luta pela legalização do aborto); **grupos de auto-ajuda** (grupo que teve grande importância na segunda vaga feminista, quer no apoio às vítimas de violência quer no apoio à saúde); **intervenção cultural feminista** (em áreas como literatura, teatro, arte, entre outras); **educação e investigação** (em que os estudos sobre as mulheres têm alargado a novos caminhos); e **uma política de estilos de vida** (focando a intervenção nas orientações sexuais, na educação das crianças, entre outras) (Wise, n.d. in Canotilho et al., 2006).

Para Catherine Scott (1995), havia um contraste entre a imagem do homem e da mulher, pois enquanto o homem assumia uma posição racional, pública e futurista, a mulher era remetida para uma esfera tradicional, privada e orientada para a família (Scott, 1995 in Peet e Hartwick, 2009).



**Figura 6 –** Dicotomia entre a esfera Pública e Privada e o sexo Masculino e Feminino

**Fonte:** Baseado no texto de Peet e Hartwick, 2009.

Perante a ilustração, e depois do que já foi referido anteriormente, podemos evidenciar que existiu (ou existe) uma dicotomia entre a esfera pública e privada, em que a primeira era constituída pelo sexo masculino e a segunda era ocupada pelo sexo feminino, sendo inferior à primeira.

Tratava-se, de acordo com Scott, de uma modernização onde o desenvolvimento exigia a presença de um homem industrial racional, receptivo a novas ideias, pontual, optimista e universalista, assumindo uma posição estatal moderada e eficiente, tendo em consideração os novos mecanismos de domínio e poder. Dentro desta perspectiva, as mulheres eram invisíveis, tratadas de forma paternalista ou usadas como “um teste” para avaliar o nível de atraso de um país (Scott, 1995 in Peet e Hartwick, 2009).

Para concluir, e baseando-nos na perspectiva de Carolyn Merchant (1980), o feminismo vira a sociedade em geral de “pernas para o ar” (Merchant, 1980 in Peet e Hartwick, 2009). A crítica feminista tende a reverter a tendência dominante, movimentando-se no sentido da oposição. Parece que o feminismo se encontra mais envolvido numa “estratégia” do que em políticas transformadoras fundamentais. Pensamos que as feministas, independentemente da nacionalidade e identidade de classe, precisam de falar em nome das mulheres pobres de todo o mundo e não só nas do Terceiro Mundo. Os teóricos feministas precisam de voltar a ganhar coragem e começar a desenvolver argumentos, de longe, muito mais coerentes, que defendam os outros e que tenham implicações revolucionárias.

### **3.1. Feminismo em Portugal**

Numa sociedade em mudança, como é o caso específico de Portugal, os conceitos referentes ao papel da mulher na sociedade, a sua função e valor, bem como a sua afirmação individual e relacionamento social são postos em causa constantemente (Silva, 2002).

As mulheres quando se depararam com a discriminação de que eram vítimas, entenderam ser necessário organizarem-se para a defesa dos seus direitos. Assim, as experiências de activismo em Portugal tiveram diferentes percursos: a acção centrada nas ONG e nas articulações que estabelecem com os movimentos sociais; as plataformas de acção envolvidas em campanhas por causas, abraçando associações e grupos de mulheres; as plataformas de ONG envolvidas em organismos governamentais como são o caso das ONG do Conselho Consultivo da CIDM; e as redes de mulheres que foram pouco utilizadas em Portugal (objectivo de dar voz às mulheres)

(Canotilho et al., 2006). Neste sentido, os movimentos feministas em Portugal, tal como nos vários países, reivindicavam, para as mulheres, os mesmos direitos dos homens (Silva, 1999b).

Ao longo de várias épocas, em Portugal, a preocupação com a situação da mulher e dos seus direitos, foi uma preocupação patente e extremamente manifestada. Neste sentido, surgiu a Liga Republicana das Mulheres Portuguesas, em 1909, sendo esta a primeira organização que defendeu o estatuto das mulheres, tendo como objectivos: *“orientar, educar e instruir a mulher portuguesa, tornando-a um indivíduo autónomo e consciente; fazer propaganda cívica; promover a revisão das leis na parte que interessa especialmente a mulheres e as crianças, entre outros”* (Silva, 2002, p.12). Em 1914, foi criado o Conselho Nacional de Mulheres Portuguesas respondendo à necessidade da existência de uma organização e/ou movimento autónomo de carácter feminista. Este Conselho Nacional definiu como grandes objectivos: *“defender tudo o que diga respeito ao melhoramento das condições materiais e morais da mulher; protesto contra a prostituição de menores; pôr o seu esforço ao serviço de todas as ideias que possam concorrer para o bem-estar da mulher em particular, o da humanidade em geral”* (Silva, 2002, p.13).

Em suma, podemos referir que o acesso à educação, direito ao trabalho, independência económica, autonomia pessoal, direito de opção relativamente ao futuro, exercício da sua missão educadora e justiça, são simplesmente alguns aspectos que constituem e caracterizam o Feminismo em Portugal no início do Século XX (Silva, 2002).

As feministas tentaram demonstrar que o próprio direito trata de forma diferente os homens e mulheres, apesar de estar garantida a igualdade. É importante continuarmos a lutar pelos direitos das mulheres e não deixarmos morrer o que ao longo dos anos as mulheres conseguiram. Isto porque consideramos que existem feministas que estão dispersas (pelas universidades, associações, ONG, movimentos, entre outros), mas com pouca voz activa, sendo assim necessário que as mulheres se unam mais activamente com o objectivo de reivindicar os seus direitos.

### **3.2. Enquadramento Legal da Igualdade de Género em Portugal**<sup>10</sup>

Após a revolução de 25 de Abril de 1974 é que a mulher ganha um novo destaque na sociedade civil. Todavia, na verdade, só depois das alterações efectuadas na constituição da república portuguesa (que posteriormente foram transpostas para o Código Civil), é que a mulher ganhou um verdadeiro estatuto legal de igualdade face ao estatuto masculino.

No Código Civil é visível a preocupação em consagrar um estatuto de igualdade entre ambos os sexos. Deste modo, no artigo 1671º: *“ 1- O casamento baseia-se na igualdade de direitos e deveres dos cônjuges. 2- A direcção da família pertence a ambos os cônjuges, que devem acordar sobre a orientação da vida em comum tendo em conta o bem da família e os interesses um do outro”*. Também no artigo 1677º-D do Código Civil: cada um dos cônjuges pode exercer qualquer profissão ou actividade sem o consentimento do outro. Deste modo, podemos

---

<sup>10</sup> A maior parte deste subtítulo foi baseado em Canço (2007) e na Constituição da República Portuguesa. O conteúdo restante está referenciado ao longo do corpo de trabalho.

referir que uma das características mais inovadoras na legislação portuguesa, a partir de 1974, foi a consagração de direitos constitucionais, políticos, civis e laborais igualitários para ambos os sexos.

A igualdade entre mulheres e homens é um princípio da Constituição da República Portuguesa (CRP), sendo encarada como uma tarefa prioritária pelo Governo Português<sup>11</sup>. Esta igualdade também é um direito humano fundamental para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena do Homem. Em Portugal, as questões relativas à igualdade de género no mercado de trabalho são tidas em conta e, embora ainda haja muito a fazer, podem-se identificar alguns avanços nesta matéria (CIG, 2008).

Assim, surge o III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007-2010), criado pela Resolução do Conselho de Ministros nº 82/2007, que advém de uma fase de consolidação na área da igualdade de género na política portuguesa, cumprindo, desta forma, os compromissos assumidos a nível nacional, particularmente no Programa do XVII Governo Constitucional e nas Grandes Opções do Plano (2005-2009), tal como a nível internacional, nomeadamente, pelo Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres da Comissão Europeia (2006-2010). Este plano aborda cinco áreas estratégicas de intervenção que são: perspectiva de género nos diversos domínios de política enquanto requisito de boa governação; perspectiva de Género nos domínios prioritários da política; cidadania e género; violência de género; perspectiva de género na União Europeia, no plano internacional e na cooperação para o desenvolvimento. No entanto, ainda nem todas as medidas foram executadas ou mesmo iniciadas. Todavia, este plano torna-se num desafio a toda a sociedade nacional, uma vez que propicia melhores condições de vida para ambos os sexos (Anexo 8) (CIG, 2008).

Esta temática está também consagrada na CRP, sendo que o princípio da igualdade é um dos seus princípios fundamentais. De acordo com o artigo 9º, uma das tarefas fundamentais do Estado é a promoção da igualdade entre homens e mulheres (alínea h)). Esta disposição é reforçada no artigo 13º (Princípio da Igualdade), nº 2, que estabelece que nenhuma pessoa pode ser favorecida, prejudicada, isenta de direitos ou deveres por vários motivos, entre os quais o sexo. Para além disto, todos os cidadãos têm o direito de escolher, de forma livre, a profissão ou tipo de trabalho que pretendem exercer (artigo 47º, nº 1) bem como todos têm direito ao trabalho (artigo 58º, nº1). Para que o direito ao trabalho seja assegurado, cabe ao Estado (artigo 58º, nº 2): impulsionar a realização de políticas de emprego (alínea a)) e promover a igualdade de oportunidades no que refere à escolha da profissão ou tipo de trabalho e um ambiente no qual o acesso a cargos, trabalhos ou categorias profissionais não seja limitado, ou impedido, por razões de género (alínea b)).

Os direitos dos trabalhadores estão igualmente consagrados na CRP, no artigo 59º. Assim, todos aqueles que trabalham, sem distinção de sexo (entre outros factores), têm direito a (nº1): ver o seu trabalho retribuído, de acordo com a quantidade, natureza e qualidade, segundo o princípio

---

<sup>11</sup> III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007-2010).

“para trabalho igual salário igual” (alínea a)) e a organizá-lo em condições dignas, com vista não só a possibilitar a realização pessoal dos trabalhadores, mas também a permitir o ajustamento da vida profissional com a familiar (alínea b)). Assim, cabe ao Estado afiançar as circunstâncias de trabalho e salário a que os trabalhadores têm direito (nº2), assinaladamente a protecção especial de trabalho a mulheres grávidas e após o parto (alínea c)). De facto, encontra-se estabelecido que as mulheres possuem o direito a protecção especial durante o período de gravidez e depois do parto, e as mulheres que trabalham têm ainda direito a licença de trabalho por um determinado tempo, sem, contudo, perder a sua remuneração ou regalias a que têm direito (artigo 68º, nº 3). Para além disto, as disposições legais disciplinam direitos de licença de trabalho às mães e aos pais por determinados períodos de tempo, tendo em conta as necessidades dos filhos e do agregado familiar (artigo 68º, nº4). Mais ainda, segundo o artigo 67º da CRP cabe ao Estado, com vista a proteger a família, desenvolver, através do ajuste entre várias políticas, a adequação das vidas profissional e familiar (nº2, alínea h)).

O QREN (Quadro de Referência Estratégico Nacional) reconhece, também, a promoção da igualdade do género como um factor fulcral para o desenvolvimento de Portugal, visto que é fundamental para melhorar as condições económicas, sociais e políticas. Ainda, e segundo as Nações Unidas, permite uma maior produtividade, eficiência e crescimento económico (Duarte & Santos, 2008).

As políticas de Igualdade entre Homens e Mulheres tornam-se fundamentais para uma vivência plena de uma cidadania que integra os Direitos Humanos e contribui para o aprofundamento da democracia (Portal do Governo, 2007).

Para além disto, a Estratégia de Lisboa aconselha medidas para melhorar a empregabilidade e o aumento do emprego das mulheres, o apoio ao seu empreendedorismo e a eliminação das desigualdades salariais, como elementos fundamentais que conduzam ao exercício de uma cidadania livre e autónoma (Portal do Governo, 2007).

Por fim, no programa do XVII Governo Constitucional, nas Grandes Opções do Plano 2006 – 2009, tal como no QREN 2007-2013, assume-se o compromisso de “*promover a igualdade entre mulheres e homens no sector do emprego, desenvolvendo políticas não discriminatórias em função do género no que se refere ao recrutamento, selecção, acesso à formação contínua, progressão na carreira e acesso a postos de chefia, remuneração e combate à precariedade do vínculo contratual, bem como o estímulo ao desenvolvimento de práticas de conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional*” (Portal do Governo, 2007).

Através do Código Penal, as organizações que enfatizam os direitos das mulheres acreditam que este código erradicará todos os preconceitos existentes sobre o género e estabelecerá uma igualdade efectiva entre os homens e as mulheres.

Ao reflectirmos sobre a história verificamos que o Direito revelou-se bastante conservador, defendendo primeiramente os interesses políticos e económicos. A discriminação das mulheres é evidente, sendo que a história dos movimentos feministas reflecte um conjunto de denúncias. Existem um conjunto de irregularidades que devem ser apresentadas: o direito deriva de uma

concepção de homens e mulheres como fundamentalmente iguais, com as mesmas capacidades e habilidades; a aplicação das leis é feita por pessoas que as interpretam à luz dos seus próprios preconceitos de género, cooperando para reforçar as desigualdades; o direito é masculino porque são as necessidades e os conflitos dos homens que estão codificados nele, todavia, não significa que as mulheres não tenham sido consideradas, mas se o foram, têm-no sido a partir do ponto de vista masculino. Todavia, ao longo dos últimos anos, é evidente uma evolução legislativa em Portugal no que concerne ao princípio de igualdade. Porém, ainda subsiste, na sociedade portuguesa, uma imperfeita igualdade entre os sexos. Esta desigualdade pode ser evidenciada pela: fraca participação política das mulheres, deficiente representação feminina nos órgãos de poder, bem como, diferença de estatuto de ordem socioeconómica entre ambos os sexos.

Mas, é necessário não deixar de referenciar que, apesar das desigualdades existentes na sociedade, as mulheres têm conquistado, aos poucos, o seu estatuto, sendo um bom exemplo o facto de, nos últimos anos, a maioria dos lugares nos tribunais serem preenchidos por mulheres juizes. Este aspecto torna-se interessante na medida em que a abertura desta carreira ao sexo feminino é uma realidade recente.

É importante realçar que a desigualdade, que ainda se faz sentir, não se deve somente à ineficácia da aplicação das normas ou à insuficiência das mesmas, mas deve-se fundamentalmente à realidade socioeconómica e às crenças e valores sociais. Por isso, é necessário que a sociedade efectue algumas mudanças cruciais ao nível da mentalidade e do seu modo de actuação. Não devemos querer que o sistema jurídico avance mais rapidamente que a própria sociedade, uma vez que, embora existam normas consistentes, a própria realidade não permite a sua aplicação.

Em suma, para se conseguir alcançar uma igualdade efectiva entre os sexos é necessário: um aperfeiçoamento do sistema judicial e das normas, simultaneamente com o melhoramento de base social; maior reflexão sobre as temáticas do género para que, futuramente, se verifique uma melhor eficácia na prevenção de comportamentos violadores da igualdade de género.

### **3.3. Organizações para a Igualdade de Género em Portugal**

Em Portugal, as questões da igualdade de género no mercado de trabalho, encontram-se integradas em organismos criados para promover tal questão.

Um organismo governamental criado para garantir a igualdade de género é a **Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)**. Esta comissão faz parte da Presidência do Conselho de Ministros e encontra-se sob a tutela do Secretário de Estado da Presidência do Conselho de Ministros. A CIG veio substituir a Estrutura de Missão contra a Violência Doméstica e a Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM), sendo que, esta última, por sua vez, substituiu a Comissão da Condição Feminina. A missão da CIG é assegurar a realização das políticas públicas na área da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género. As funções dos organismos extinguidos são, contudo, inseridas na CIG. Desta forma, a CIG tem como funções (Canço, 2007):

- Auxiliar a preparação da política geral e sectorial e respectiva implementação, focando a promoção da cidadania e da igualdade de género;
- Preparar propostas legais, emitir pareceres e agir no âmbito da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação de género, da protecção da maternidade e paternidade, da harmonização entre a vida profissional, familiar e pessoal de homens e mulheres e da luta contra qualquer tipo de violência de género e de auxílio a quem sofre com estas;
- Fomentar a educação para a cidadania;
- Desenvolver acções de sensibilização dos cidadãos com vista a alcançar a aceitação de boas práticas no que toca à igualdade de género, à participação igual nas esferas económica, social, política e familiar e à luta contra situações discriminatórias, através de apoios a organizações não governamentais, por exemplo;
- Garantir que os cidadãos se encontram informados e preocupados, através da imprensa, edição de publicações, entre outros;
- Incrementar serviços de apoio jurídico e de informação e assegurar o acesso de todos ao direito, particularmente em casos de discriminação e de violência de género;
- Garantir os tipos de participação institucional e das organizações não-governamentais tal como atribuir capacidades técnicas e assegurar as qualidades de indivíduos e entidades que participam nestas questões;
- Colaborar com organizações comunitárias e internacionais com o intuito de cooperar nas linhas de orientação comunitárias e internacionais no âmbito da cidadania e igualdade de género e impulsionar a sua execução a nível nacional.

De acordo com Canço (2007), outro organismo sobre o qual se pode falar quando se trata deste tipo de questões é a **Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)** (Canço, 2007). Esta comissão foi criada em 1979 e é um organismo tripartido constituído por representantes do Governo e dos parceiros sociais (Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional, Confederação da Indústria Portuguesa e União Geral dos Trabalhadores), e é tutelada pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS). Está dependente do membro governamental encarregue pela área do Trabalho e da Solidariedade Social que terá de estar de acordo com o elemento do Governo encarregue pelas questões da Igualdade de Género. As principais funções da CITE são: desenvolver, em ambos os sectores, a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres e a não discriminação de género nas áreas de trabalho, emprego e formação profissional, a protecção da maternidade e paternidade e a adequação da vida profissional com a vida familiar (Rato et al., 2005b). Estas funções são realizadas através da recepção e tratamento de queixas (Coucello, 2002), da emissão de pareceres e recomendações, da execução de estudos e pesquisas, tendo em vista suprimir a discriminação feminina no trabalho e no emprego, e o fomento de acções conducentes à difusão de legislação sobre questões do interesse da CITE (Canço, 2007).

Contudo, a aptidão de interferência da CITE deve ser fortalecida tanto sob a perspectiva das suas capacidades legais como dos recursos colocados ao seu dispor, uma vez que continuam a existir grandes desigualdades no âmbito do emprego, tais como: a remuneração média feminina equivale, globalmente, a 76,7% da remuneração média masculina; as mulheres ainda são punidas pelo facto de constituírem família e alguns contratos colectivos de trabalho compreendem tópicos ilegais que limitam o acesso das mulheres a certas especialidades, responsabilidades e categorias profissionais. O Governo, ao deter capacidades de intervenção dissuasivas, correctivas e sancionatórias, tem o dever de interferir nestas situações (Coucello, 2002).

Os *Planos Nacionais de Emprego*, cumprindo as directivas comunitárias em termos de política de emprego, têm fomentado medidas positivas mas as discriminações mantêm-se (idem).

As organizações que lutam pela garantia dos Direitos Humanos pretendem assistir a uma protecção devida a todos os indivíduos sem qualquer tipo de discriminação.

#### **4. Organizações Internacionais para a Igualdade ou Promoção da situação Feminina**

A nível internacional, existem, igualmente, organismos que se preocupam com as questões aqui abordadas. Tal é o caso das **Nações Unidas** que abrange três agências que tratam exclusivamente das questões de género e da situação feminina, sendo elas: Divisão para o Avanço das Mulheres (constituída pela Comissão para o Estatuto das Mulheres e por uma comissão criada para auxiliar a implementação da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres), Instituto Internacional de Investigação e Formação para o Avanço das Mulheres e o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para as Mulheres. Para além disso, também existe uma Rede Inter-Agências sobre Mulheres e Igualdade de Género e um Gabinete de um conselheiro especial sobre tópicos de género e desenvolvimento das mulheres (Canço, 2007). Devemos, de igual modo, destacar a criação, em Julho de 2010, do órgão das Nações Unidas para a Igualdade de Género e *empowerment* da Mulher, designado por *UN Women*. Este órgão tem como principais objectivos: eliminar a discriminação contra mulheres; *empowerment* das mulheres; concretização da igualdade entre mulheres e homens como parceiros e beneficiários do desenvolvimento, direitos humanos, da acção humanitária e da paz e segurança. Só estará operacional a partir de Janeiro de 2011, embora se perspetive ser um órgão bastante forte e dinâmico para as mulheres, proporcionando-lhes, assim, uma voz poderosa a nível global, regional e local.

Também o **Conselho da Europa** analisa estas questões. Para tal, possui uma Comissão para a Igualdade de Oportunidades entre as Mulheres e os Homens (na Assembleia Parlamentar), um Comité Director para a Igualdade entre as Mulheres e os Homens (na Direcção dos Direitos Humanos) e grupos de especialistas criados pelo Comité para tratar de questões concretas num determinado momento. A **OCDE** está igualmente interessada nesta temática e, para tal, possui um Grupo de Trabalho sobre Igualdade de Género (Canço, 2007).



Por último, resta referir a **União Europeia** para fechar o leque de instâncias internacionais ligadas a esta temática. O *Parlamento Europeu* possui uma Comissão dos Direitos das Mulheres e Igualdade de Género; por sua vez, a *Comissão Europeia* detém um grupo de comissários para os Direitos Fundamentais, Anti-Discriminação e Igualdade de Oportunidades; e, nos Grupos de Trabalho e Comitês de Apoio, existe um conjunto de agregados que analisam as questões de género, igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, emprego e inserção social. No que concerne às organizações não-governamentais de mulheres (nacionais e europeias), estas têm assento no Lobby Europeu das Mulheres (idem). O Lobby Europeu consiste na estrutura que reúne quer as associações não governamentais nacionais, quer associações europeias de mulheres dos países da União Europeia. O principal objectivo do Lobby Europeu é conseguir a igualdade entre homens e mulheres, na Europa, e servir de ponto de ligação entre os decisores políticos e as organizações de mulheres na UE (Rato et al., 2005b).

Torna-se, ainda é importante, abordar a criação do Instituto Europeu do Género, que teve início a 20 de Dezembro de 2006. Este Instituto tem como missão prestar apoio à Comissão Europeia e aos Estados Membros. No que concerne aos seus principais objectivos destacam-se os seguintes: combater a discriminação em função do sexo, a promoção da igualdade de género, e por último, e sobretudo, o aumento da visibilidade desta temática junto dos Cidadãos da UE. Para se conseguir alcançar tais objectivos, é necessário analisar e comparar a informação enviada pelos Estados membros, instituições comunitárias e nacionais, centros de investigação e organizações não governamentais (idem).

Depois de apresentadas, de forma genérica, as organizações internacionais que promovem a igualdade de género, podemos constatar que estas organizações têm consciência da continua desigualdade entre os sexos e, como tal, têm multiplicado os esforços para combatê-la e, de forma eficaz, aperfeiçoar as políticas e estratégias. Neste domínio podemos destacar o relevante papel das organizações internacionais no que concerne à igualdade de género, apostando fortemente na adopção de estratégias que visem: melhoramento do acesso das mulheres a profissões ditas masculinas; maior facilidade de acesso aos cargos de chefia; acesso ao crédito; maior facilitação entre a vida profissional e pessoal, entre outros aspectos que fomentam uma participação mais activa da mulher na sociedade civil.

### **Capítulo III- A Promoção da Igualdade de Género pelas Organizações não Governamentais**

Com a implementação da estratégia neoliberal da liberalização dos serviços públicos, e com a redução de intervenção no Estado (Santos, 1999 in Lopes, 2008), assiste-se, efectivamente, à forte expansão do terceiro sector. Devido ao aumento da desconfiança dos cidadãos para com o Estado, e com o alargamento substancial de ONG e entidades da sociedade civil, estas foram encaradas como parceiras privilegiadas para a intervenção cívica e para a prestação de serviços sociais (Lopes, 2008). Outros motivos que nos parecem importantes de revelar no que concerne

ao rápido crescimento do sector não lucrativo consistem, por um lado, nas explicações de natureza micro (organizações, comportamentos, afectação de recursos), por outro lado, na explicação macro (alterações sócio-organizacionais e tecnológicas, surgimento dos mecanismos de regulação, crises, entre outros) (Barros et al., 1997).

Neste sentido, surgem algumas questões neste domínio tais como: até que ponto as ONG assumem ou não uma acção feminista? (Canotilho et al., 2006). Será que estas organizações actuam numa dinâmica de igualdade de género? O que significa incorporar o género às práticas das ONG? Estas questões levantam muitas outras interrogações, mas pretende-se, sobretudo, entender as transformações das ONG nos últimos anos no que concerne à temática das mulheres, relativamente, a factos como: se as ONG são ou não protagonistas de movimentos feministas; de que forma as mulheres são encaradas nestas organizações (de que forma são invisíveis) e até que ponto as relações sociais de género nas ONG mistas incidem na divisão do trabalho e as relações de poder entre os sexos. Ao abordarmos esta temática podemos correr o risco de obter respostas baseadas em ideias feitas.

É notório o esforço exercido pelas ONG no que concerne a esta matéria, parecendo ter alcançado uma dimensão favorável no que toca à compreensão da necessidade de reconhecer as mulheres como um sujeito activo competente (em todas as suas acções e projectos) (Faria et al., 2002).

A inexistência de mulheres nas esferas de poder e centros de decisão levou a que as organizações não governamentais se tornassem mecanismos de denúncia da desigualdade, apelando para uma sociedade civil mais justa e igualitária. Deste modo, podemos afirmar que, de facto, as ONG assumem um papel crucial na promoção dos direitos da mulher e da igualdade entre os géneros, a nível nacional e internacional, influenciando as tomadas de decisão, assim como o desenvolvimento/implementação de políticas de igualdade (Lopes, 2008).

Como já foi referido, as ONG tiveram um papel preponderante na defesa dos direitos das mulheres e nos direitos humanos, pois as suas reivindicações contribuíram para uma visão diferente da cidadania e uma maior preocupação sobre os problemas sociais das mulheres e a necessidade do Estado definir políticas de defesa destes direitos. É também necessário alargar os valores constitucionais e legais (direitos das mulheres) acompanhando a evolução da sociedade. Estes são factores que contribuem amplamente para a afirmação dos direitos das mulheres e para a exigência de uma intervenção mais adequada por parte das organizações e do Estado nesta área.

As Organizações não Governamentais, enquanto agentes de cooperação para o desenvolvimento e assistência humanitária, acreditam na necessidade de identificar as dissemelhanças de género e o reconhecimento de que estas dificultam o desenvolvimento. Desta forma, as ONG trabalham com o objectivo de minimizar essas diferenças, mas para tal, é fulcral estarem conscientes das posições socialmente atribuídas a ambos os sexos e das forças políticas, sociais económicas que as estruturam. Assim, as ONG devem desenvolver as condições

necessárias para que as mulheres participem de forma igualitária e, como membros, nas suas comunidades (Carta das ONGD Europeias, n.d.).

Nesta linha de orientação, a Comissão Europeia também encara a necessidade do reforço da cooperação com as ONG e os parceiros sociais na prossecução do princípio de igualdade; por isso, surge o Sistema de Apoio Técnico e Financeiro às ONG (SATF-ONG). O SATF-ONG, também designado por Pequena Subvenção, tem como objectivo “ *reforçar a capacidade de intervenção das organizações do terceiro sector no domínio da igualdade entre mulheres e homens*” (Lopes, 2008, p.38).

Um dos grandes desafios para as ONG é a incorporação do género às práticas das ONG. Os desafios podem ser encarados de duas formas: teóricos e práticos. Teóricos, na medida em que é necessário identificar as diferentes perspectivas/visões presentes nas práticas e práticos, dado que se tornem susceptíveis de incorporação (Faria et al., 2002). É importante termos a noção que, mais do que termos conhecimento de modelos de incorporação das práticas de género, é necessário preparar bem o terreno e as questões políticas que possam colocar em causa a mudança organizacional.

Foi elaborado um estudo<sup>12</sup> científico sobre o papel da ONG na promoção da Igualdade de género, no qual foram abordados dois eixos fundamentais: o eixo de *mainstreaming*, que se centraliza “*nas práticas de igualdade dentro e fora da organização, incluindo estruturas de governação, força de trabalho, voluntariado, assim como actividades e projectos de promoção da igualdade*” (Ferreira, 2000; Lopes, 2008, p.38); e o eixo do *empowerment*, que se concentra “*na capacidade organizacional em termos de missão, participação, gestão e prestação de contas*” (Edwards e Fowler, 2002 in Lopes, 2008, p.38). Deste modo, podemos referir que ambos os conceitos são dois instrumentos de transição para novos métodos de governação. Assim, as políticas de *mainstreaming* pretendem alterar racionalidades e instituições (no estado, sector privado e sociedade civil), incorporando e reproduzindo a desigualdade entre os géneros. O *empowerment* encara as ONG como sendo estas organizações que podem expressar a vontade das populações e grupos sociais (as ONG têm capacidade para fazer ouvir as suas opiniões nos novos mecanismos de governação).

Esta investigação abrangeu 16 estudos de casos em diversos tipos de organizações: Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS); Associações de Desenvolvimento Local (ADL); ONG (Organizações Não Governamentais); ONG-M (Organizações Não Governamentais do Conselho Consultivo da CIDM); e *Outras* (de formação, recreativas, etc.) (Lopes, 2008).

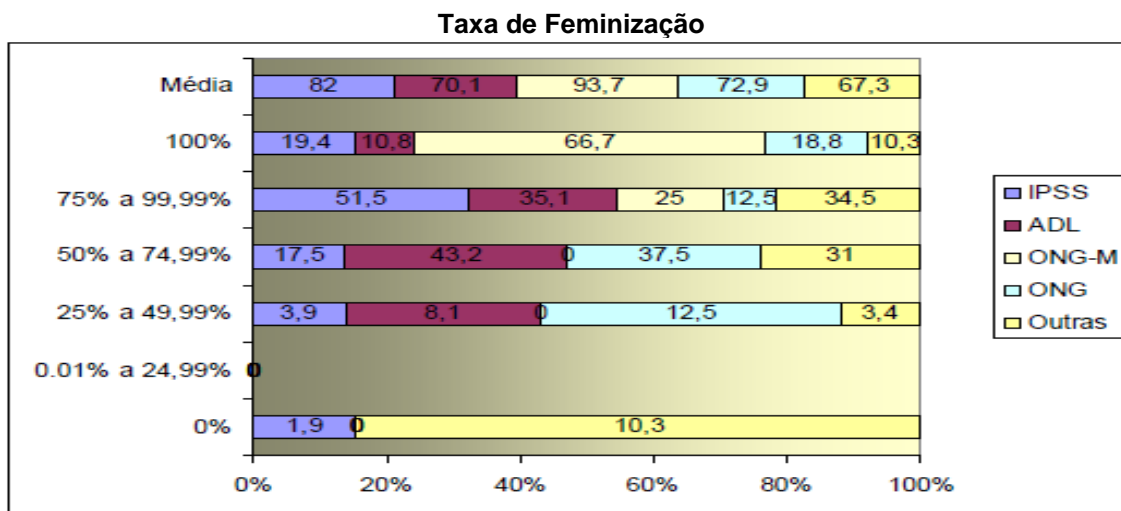
Ambos os eixos foram explorados através do enfoque na actividade interna na promoção da igualdade de género, isto é, uma organização sem práticas baseadas em princípios de igualdade, dificilmente pode transmitir boas práticas nesta área (não pode haver eficácia externa, sem que exista eficácia interna) (Lopes, 2008).

---

<sup>12</sup> 2007 - Estudo Diagnóstico e Prospectivo sobre o Papel das ONG na Promoção da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens. Realizado em co-autoria com Virgínia Ferreira (Coord.), Sílvia Ferreira, Lina Coelho, Ana Paula Silvestre e Odília Gouveia.

Assim, relativamente à estrutura de emprego deste tipo de organizações: muito femininizada; devido ao tipo de actividades desenvolvidas (Lange e Trukeschitz, 2005 in Lopes, 2008), exceptuando as organizações de mulheres, os órgãos de direcção/topo são dominados por homens; sendo mais polarizada, tendo as ocupações mais qualificadas, um peso mais significativo do que no sector privado; o número de pessoal com contrato permanente está um pouco acima da média do emprego em geral (de acordo com o INE, 2007). Todavia, esta posição só se regista nas IPSS e nas *outras* organizações (Lopes, 2008).

De seguida, será apresentado um gráfico que clarifica alguns dos aspectos abordados.



**Gráfico 7 – Taxa de Feminização por tipo de organização**

**Fonte:** Ferreira et al., 2007.

Podemos concluir (gráfico 7) que as ONG e as ONG-M se caracterizam por uma presença considerável do sexo feminino, mas este tipo de organizações reproduzem a realidade dominante na sociedade portuguesa, dado que, no seu interior não respeitam igualmente este princípio: mulheres na base, homens no topo dos centros de decisão (Lavado, 2008).

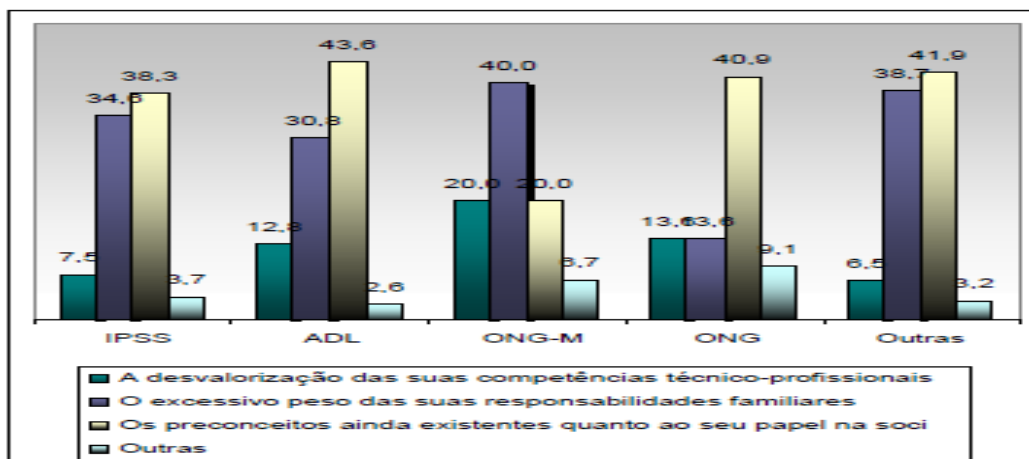
As mulheres que exercem funções nas ONG são confrontadas, também, com uma barreira que as impede de atingir os lugares de topo, embora, não se deixem prender às posições menos qualificadas (Lavado, 2008). Todavia, apesar desta imagem negativa, a estrutura do emprego nas ONG, em determinados aspectos, é mais favorável do que as estruturas do emprego a nível geral. A imagem que as organizações pretendem transmitir de que já não existe discriminação no meio laboral, dificulta a tomada de consciência para com esse problema, assim como a implementação de políticas e intervenção pró-activa (Ferreira et al., 2007). As organizações da sociedade civil invocam que, pelo facto de possuírem mulheres a exercer funções nas ONG, têm aplicado as práticas de igualdade de género (Lopes, 2008), isto é, o facto de possuírem na sua maioria mulheres para as ONG é sinónimo de igualdade (Ferreira et al., 2007).

É visível uma divisão sexual do trabalho em diferentes organizações/ instituições, mas esta pode ser consequência directa dos obstáculos sociais. Alias, o género não pode ser indissociável do contexto social e das questões económicas. As mulheres são o sexo que sente maiores dificuldades em conciliar a vida profissional e familiar (sendo um grande obstáculo), na medida em

que estas estão encarregues de grande parte das tarefas domésticas, pondo em causa o seu empenho na vida profissional.

Nesta perspectiva apresentarmos graficamente os principais factores que dificultam o progresso das mulheres no mercado de trabalho:

#### Principais factores que dificultam o progresso no mercado de trabalho



**Gráfico 8 –** Principais factores que dificultam o progresso das mulheres no mercado de trabalho e o acesso aos cargos de liderança

Fonte: Ferreira et al., 2007.

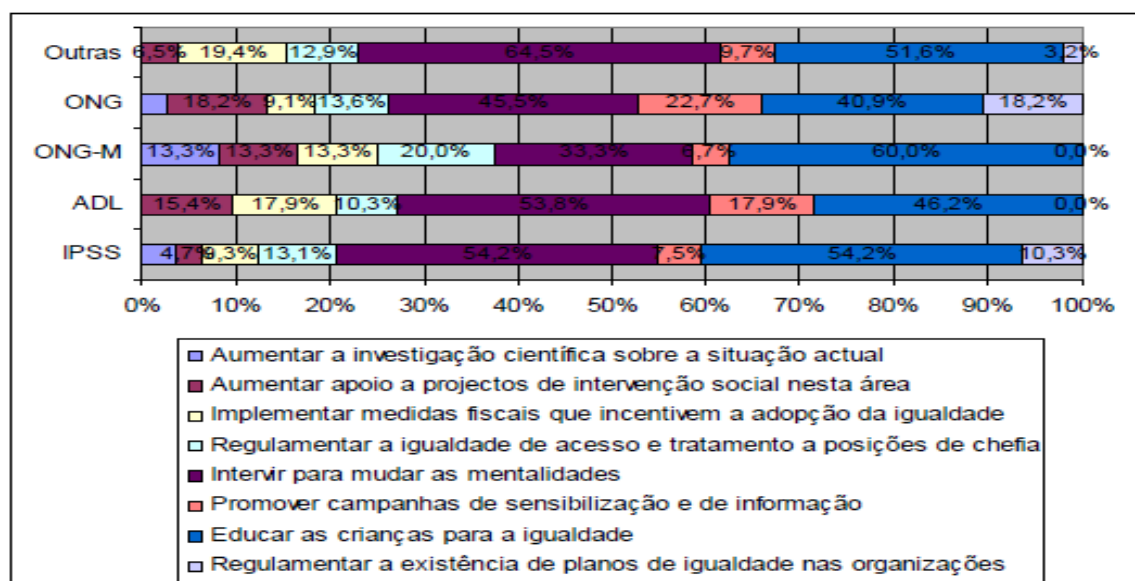
É olhando para esta perspectiva que as ONG e as demais organizações/instituições devem apostar numa revisão organizacional e funcional (discussão de horários, rotação nas tarefas, presença das mulheres nos lugares de poder, alternância nas direcções, entre outros), optando por uma participação igualitária entre os sexos (Faria et al., 2002).

No que concerne às questões de conciliação entre o trabalho e a família em vigor, neste tipo de organizações (ONG), podemos verificar que existe uma maior flexibilidade de horário o que permite uma melhor conciliação, visto que as ONG incluem medidas além das estabelecidas na lei, como por exemplo serviços de acolhimento a crianças, períodos de licenças de maternidade e paternidade e a redução do horário para aleitação (mais prolongados do que os estabelecidos pela lei). Outro tipo de compensação a que as ONG recorrem é a “flexibilidade informal”, isto é, quando os trabalhadores necessitam de algumas horas estas não lhe são recusadas (Ferreira et al., 2007). A flexibilidade existente nas ONG é encarada mais como uma necessidade da natureza do trabalho, apesar de que as ONG apresentam a flexibilidade de horário como uma política que visa a igualdade. Esta flexibilidade significa também encarar horários inconstantes (mais ou menos sistematicamente), devido à diversidade de projectos e do público-alvo (Lopes, 2008).

As organizações, no seu geral, ainda não possuem uma clara noção do que podem ser medidas a adoptar/ implementar para promover a igualdade (Ferreira et al., 2007). Desta forma, diversos tipos de organizações definem um conjunto de medidas necessárias para promover a igualdade e, ao analisá-las, permite-nos confirmar a urgente necessidade de combater os estereótipos, recorrendo à intervenção e educação (Anexo 9).

Assim, de seguida, será apresentado um gráfico que representa as medidas de promoção de igualdade por tipo de organização (Lopes, 2008).

### Medidas de Promoção de Igualdade por tipo de Organização



**Gráfico 9 –** Medidas de promoção de igualdade entre homens e mulheres por tipo de organização

**Fonte:** Ferreira et al., 2007.

Após uma análise do gráfico podemos evidenciar que as dissemelhanças entre as ONG-M e as restantes organizações do terceiro sector não são assim tão consideráveis. Com base no gráfico, as ONG-M têm dado pouca importância à existência de planos para a igualdade nas organizações, em comparação com outras organizações não lucrativas. Várias organizações referem a necessidade de apoiar projectos de intervenção nesta área ou de criar medidas fiscais que incentivem a adopção da igualdade. Pretende-se que as organizações mantenham, com a mudança da sociedade, uma relação de maior pro-actividade, dando menor ênfase à mudança de mentalidades (Lopes, 2008). No geral, as organizações declaram integrar as práticas de igualdade estabelecidas por lei (acesso à formação; redistribuição salarial; acesso ao emprego entre outras). Estas encaram a incorporação do princípio de igualdade como uma forma de maior eficácia das actividades desenvolvidas. No entanto, há organizações que afirmam a fraca adesão a práticas marcadamente assumidas como seguindo um objectivo de intensificação da igualdade na instituição (Anexo 10). Neste sentido, é importante percebermos o princípio da igualdade a nível das práticas, fora e dentro da organização. Internamente, as práticas de igualdade referem-se aos lugares de direcção e às políticas e medidas na gestão de recursos humanos. Externamente, reflectem-se no impacto na sociedade como modelo de boas práticas, bem como nos seus projectos de intervenção na sociedade (Ferreira et al., 2007).

É importante referir que, segundo o estudo realizado, as organizações que melhor promovem actividades com base no princípio de igualdade são aquelas que possuem uma missão (directa ou indirectamente) associada à promoção do estatuto das mulheres na sociedade, nas mais diversas dimensões (Lopes, 2008). Neste sentido, é interessante perceber de que forma a igualdade de género se encontra inserida na missão e na imagem (externa e interna) das ONG (Anexo 11). Todavia, é visível, ainda, em algumas organizações, a ausência do princípio de

igualdade, mesmo que tenha sido uma exigência da concessão de financiamento. Este facto poder-se-á certamente explicar pelo modelo de governação e de gestão da organização (Ferreira et al., 2007). Assim, as ONG-M e as ADL são as organizações que melhor incorporam as actividades que promovem a igualdade, uma vez que actuam numa perspectiva de multidimensionalidade característica do desenvolvimento socioeconómico. No que concerne às ONG, IPSS e *Outras*, estas organizações olham para a questão da igualdade como algo secundário, visto que, aquando da presença de uma missão, como por exemplo, o combate à pobreza colocam estes aspectos de parte dando mais relevância à sua missão em si. Entende-se que, embora algumas organizações já tenham desenvolvido métodos que propiciem a igualdade entre os sexos, ainda não foram interiorizados mesmo que se reconheça que as mulheres/homens são vítimas de discriminação (Lopes, 2008).

No que concerne à participação de ambos os sexos na gestão (estratégica e quotidiana) das organizações, ainda se verifica uma diferenciação significativa, uma vez que é atribuído mais relevância ao papel masculino na gestão estratégica, exceptuando as ONG-M. Relativamente à gestão quotidiana, já existe uma repartição mais equitativa das responsabilidades a nível da coordenação de actividades e dos recursos. Estas duas vertentes devem-se ao facto de ainda se considerar que existem profissões mais vocacionadas para um sexo do que para o outro e por se entender que ambos os sexos não têm a mesma capacidade de aprendizagem (Anexo 12). Estas perspectivas surgem como obstáculos ao processo de desagregação do mercado de trabalho. As IPSS são as instituições que mais aderem à tipificação das profissões em função do sexo em questão. No entanto, há organizações que afirmam que as mulheres têm mais vocação para actividades de âmbito social (Ferreira et al., 2007).

Relativamente à participação de ambos os sexos na gestão e governação das organizações, concluímos que o *mainstreaming* centra-se fundamentalmente no desenvolvimento das actividades, colocando de parte a gestão estratégica nas organizações em que o princípio de igualdade não constitui o principal objectivo da sua missão. Embora, neste tipo de organizações seja mais visível a força de trabalho feminina do que na estrutura do emprego global, as organizações ainda revelam alguma precariedade naquilo que podem ser medidas a implementar para promover internamente a igualdade (Lopes, 2008).

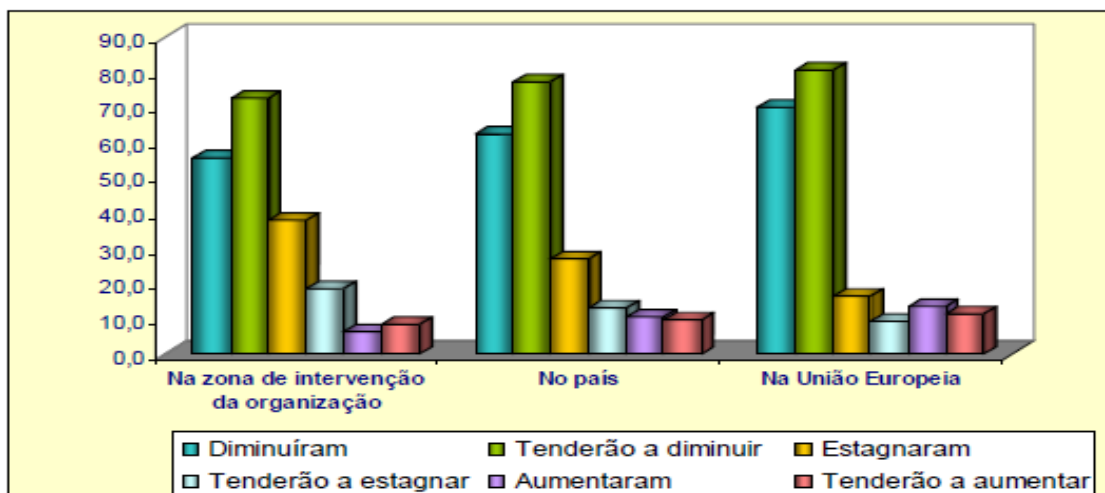
Finalizando, o SATF-ONG não teve um impacto muito satisfatório na mudança cultural de muitas organizações, embora tenha permitido experiências inovadoras e um melhoramento da capacidade de intervir na área da igualdade de género (Lopes, 2008).

É importante, também, referir alguns dos argumentos apontados pelas organizações para justificar a falta de igualdade entre os sexos: o facto de as mulheres terem um forte peso de responsabilidades familiares e a baixa auto-estima (Ferreira et al., 2007) (Anexo 13).

No mesmo sentido torna-se pertinente abordarmos as mudanças que surgiram, quer no passado quer no futuro próximo, uma vez que as organizações, no seu geral, referem que as desigualdades diminuíram em diferentes níveis (nacional, regional, europeu). É de notar que, nas zonas onde intervêm, que nota-se uma menor redução das desigualdades. No caso particular da

UE considera-se que cerca de 13% das desigualdades aumentaram, enquanto cerca de 80% acredita que houve uma diminuição (Ferreira et al., 2007) como se verifica no gráfico abaixo apresentado:

#### Evolução das desigualdades entre os sexos no passado e no futuro



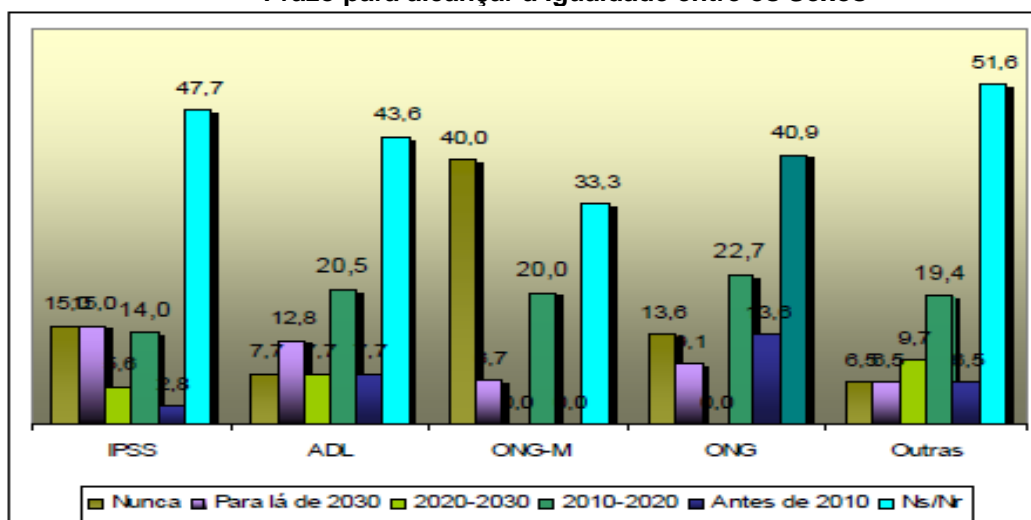
**Gráfico 10** – Evolução das desigualdades entre mulheres e homens no passado recente e no futuro próximo, na zona de intervenção, no país e na União Europeia

**Fonte:** Ferreira et al., 2007.

Depois de tudo o que foi referido é pertinente questionar sobre a implicação que as questões de género têm durante o processo de aplicação das práticas, sem perder todas as suas especificidades (classe, raça/etnia, geração, entre outras). E deveríamos reflectir quais seriam os resultados desejados para diminuir e eliminar as desigualdades de género persistentes nas nossas organizações, no presente e no futuro.

Para percebermos as organizações e as suas motivações no que concerne a esta temática, é crucial percebermos qual é a expectativa das organizações para alcançar uma igualdade efectiva entre os sexos, nos próximos anos:

#### Prazo para alcançar a Igualdade entre os Sexos



**Gráfico 11** – Prazo para alcançar a igualdade entre as mulheres e os homens

**Fonte:** Ferreira et al., 2007.



Perante o gráfico verificamos que as ONG-M são as organizações mais pessimistas, na medida em que 40% das inquiridas afirmam não acreditarem no alcance do equilíbrio entre ambos os sexos. No entanto, as ONG são bastante mais optimistas e cerca de 41% admitem a possibilidade de existir igualdade num período próximo. Na generalidade das organizações, acredita-se que a igualdade só será alcançada a partir de 2020.

Podemos concluir que é reconhecido o papel fundamental das ONG como promotoras do crescimento económico sustentável, da coesão social e da igualdade entre os sexos (Lopes, 2008).

Para uma igualdade efectiva é necessário compreender de que forma cada opção de actuação diminui, ou mesmo elimina, as desigualdades existentes no contexto das desigualdades do sistema. Para tal, é imprescindível envolver as decisões políticas que, provavelmente, não deixarão de incidir sobre as práticas.

Todos estes aspectos nos remetem para uma política de género como sendo parte integrante de uma política geral para as ONG e para todos os seus parceiros. Neste sentido é necessário promover medidas e metas internas de forma a incentivar a igualdade de oportunidades e a mudança de mentalidades.

## **PARTE II- Enquadramento Empírico**

### **Capítulo IV- Análise Empíricos dos dados**

#### **1. Caracterização do Local de Estágio**

##### **1.1. Apresentação da Organização**

A ORBIS- Cooperação e Desenvolvimento<sup>13 14</sup> é uma organização não governamental, fundada em 2006, que surgiu do serviço de voluntariado missionário promovido pela Diocese de Aveiro e que se encontra sedada na cidade de Aveiro.

Devido ao crescente reconhecimento das necessidades e do aumento da amplitude de projectos a realizar, tornou-se necessário a constituição de um organismo legalmente reconhecido. Assim, a 16 de Outubro de 2006, surge a ORBIS como ONG.

Ainda enquanto Secretariado de Animação Missionária (antes da criação legal da ORBIS), foram desenvolvidos um conjunto diversificado de projectos, sendo o mais proeminente a formação e envio de voluntários para apoiar nos trabalhos de missões católicas nos PALOP<sup>15</sup>. Foram desenvolvidas, ainda, angariações de fundos e envio de materiais para apoio a escolas e campos de refugiados em Angola, Benguela e Lwena, respectivamente.

A ORBIS concentra-se, principalmente, nas áreas da cooperação e educação para o desenvolvimento (visando ideais como a capacitação de pessoas); participação e cidadania e responsabilidade social. Como pilar fundamental a todas as acções, estabelecem-se parcerias com empresas privadas e organismos públicos, apostando fortemente na divulgação e promoção da organização e respectivos projectos. Actualmente, têm apostado fortemente em acções de educação para o desenvolvimento, assim como, numa consolidação de projectos de desenvolvimento possibilitados pela identidade legal da organização.

Sendo uma Organização vocacionada para a Cooperação para o Desenvolvimento, tem como objectivo principal, pela sua acção, combater a pobreza extrema, colaborando, desta forma, para o desenvolvimento sustentável dos povos.

O trabalho da ORBIS é realizado através dos seus membros e dos projectos que promove, com competência junto das populações dos denominados países menos desenvolvidos, em especial, nos PALOP e Timor-leste. Os principais grupos-alvo são as pessoas dos países em vias de desenvolvimento, organizações de base dos países em desenvolvimento, sociedade civil a nível geral, entre outros.

Actualmente, a ORBIS conta com 17 membros, com responsabilidades distintas, reforçados por apoios pontuais sempre que solicitados (Anexo 14). O anexo retrata os diferentes sectores de actividade que permitem um funcionamento adequado às necessidades urgentes da ORBIS e às actuais condições. Segundo o organograma podemos constatar a horizontalidade das relações intersectoriais, potenciadas pela capacidade de trabalho em equipa e cooperação dos vários

---

<sup>13</sup> Este ponto foi baseado no plano de actividades e no plano estratégico (2008) da organização.

<sup>14</sup> Adiante designada por ORBIS.

<sup>15</sup> Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa.

voluntários enunciados, ou seja, não existe hierarquização. De acordo com as necessidades, recorre-se a outros apoios (pessoas externas) que não se encontram retratados, mas que permitem uma maior amplitude de trabalho.

No que concerne ainda aos recursos humanos, a organização abarca todas as pessoas de boa vontade, capazes de se integrar em grupos de trabalho, estruturas e comunidades dos países onde estiverem e nos projectos em que participarem, sem distinção de raça, sexo, cor, religião ou estatuto social e que desejem colaborar nos seus projectos e no seu espírito de serviço. Como instituição que valoriza a solidariedade social, procura contribuir, também em Portugal, para a promoção de um desenvolvimento social mais justo e humano, mediante a concessão de bens e a prestação de serviços de sensibilização e combate à pobreza.

Todos os projectos desenvolvidos pela ORBIS têm uma componente de formação que permite aos locais continuar a desenvolver os projectos iniciados pela ORBIS. Pretende dar as condições para que as pessoas possam subir na direcção ao desenvolvimento, sendo os próprios destinatários beneficiados a rentabilizar e a dar continuidade aos projectos inicialmente implementados pela Organização. A finalidade é que os trabalhos não terminem quando a ORBIS se ausentar do terreno.

Neste sentido, a ORBIS possui um conjunto diversificado de projectos, embora, se deva destacar o projecto “*One Child, One Future*”, tal como, o projecto do Comércio Solidário e Justo.

Relativamente ao projecto “*One Child One Future*”, o objectivo central é a capacitação de crianças e jovens, com idades compreendidas entre os 2 e os 18 anos, através do acesso a recursos básicos necessários (alimentação e vestuário, educação e saúde). Através deste projecto pretende-se angariar o maior número possível de padrinhos para as crianças dos países onde actuam, com a finalidade de assegurar a alimentação, no mínimo, uma vez por dia, a saúde da criança e o material escolar. Todos estes aspectos serão assegurados, através de um donativo mensal dos respectivos “*padrinhos*”. No que concerne ao Comércio Solidário e Justo, este projecto tem como objectivos a promoção de desenvolvimento sustentável, apoiar a dinamização de micro – economias locais e promover um maior desenvolvimento e equidade social, através de parcerias comerciais directas com quem produz.

Trata-se de uma organização que aposta na comunicação e na transparência, aspirando a uma imagem de credibilidade e responsabilidade perante a sociedade civil, sendo estas as características que se entendem como fundamentais para o bom funcionamento de uma organização que depende fortemente das parcerias acordadas com os sectores público e privado.

## **1.2. Descrição das Actividades Realizadas**

Após apresentada, de forma geral, a organização, é pertinente descrever algumas das actividades mais relevantes que ocorreram durante o estágio curricular no âmbito do Mestrado em Administração e Gestão Pública.

Numa primeira fase foram definidos alguns objectivos essenciais que teriam que ser alcançados. Neste sentido, os objectivos principais do estágio inseriram-se num contexto de aquisição de conhecimentos e adaptação ao meio laboral, pretendendo, deste modo, a familiarização com o mercado de trabalho (organização, funcionamento e financiamento) e com entidades sem fins lucrativos (com desenvolvimento de projectos nacionais, internacionais e transnacionais).

Ao longo do estágio exerceram-se inúmeras e distintas actividades, uma vez que, era o único recurso humano a tempo inteiro na organização em questão. De uma forma geral, foram efectuadas diversas actividades/funções tais como: tarefas administrativas, gestão, contabilidade, acompanhamento das funções executivas da direcção, projectos e comunicação, tal como a responsabilidade de acompanhar a Loja de Comércio Justo e Solidário e a elaboração de um plano estratégico de uma campanha da ONG.

#### **1.2.1. Área de Gestão e Administração**

De uma forma mais específica, na área de gestão e administração, efectuaram-se tarefas desde a recepção e registo do correio/e-mails; organização do dossier contabilístico e dos recursos humanos; acompanhamento dos planos e objectivos organizacionais; elaboração de uma base de dados das ONGD Portuguesas e dos PALOP; apoio na manutenção da base de dados dos sócios; apoio na coordenação da organização no seu geral; elaboração de convocatórias; actas da Assembleia; inventários, entre outras actividades.

#### **1.2.2. Departamento dos Projectos**

No departamento dos projectos, elaborou-se um plano estratégico de uma campanha de angariação de sócios cujo objectivo principal é adquirir e melhorar a interacção entre os sócios da organização; criação do cartão de sócio; elaboração de um formulário para inscrições das empresas; apoio a projectos espontâneos, como por exemplo, o envio de medicação para Cabo Verde; apoio de projectos já existente como é o caso do projecto do apadrinhamento e do comércio solidário e justo. Relativamente ao projecto do comércio solidário e justo, houve a participação na organização / planeamento da Loja de Comércio Justo e Solidário em Aveiro – campus Universitário de Aveiro, exercendo diversas funções como: atendimento ao público, gestão de stock, contacto directo com os fornecedores, gestão de vendas, gestão das facturas, gestão orçamental e financeira, planeamento da inauguração da loja, entre outras funções. É de referir ainda que, foi prestado apoio a outras actividades como a elaboração e organização do Curso de Gestão de Projectos, organizado pela ORBIS, Pangea e EPDAH, que se realizou na Universidade de Aveiro (09 de Janeiro a 6 de Fevereiro de 2010). A iniciativa contou com a presença da Dra. Fátima Proença (ACEP), Dr. Sérgio Guimarães (IPAD), Dr. João Rabaça e Eng.<sup>a</sup> Irina Vicente (CVP).

#### **1.2.3. Departamento de Comunicação**

No que concerne ao departamento de comunicação, procedeu-se ao apoio na organização de eventos como é o caso do “Dia da ORBIS”, Dia dos Direitos Humanos, prospecção de futuros eventos, feiras, actividades, festas, estabelecimento de novas parcerias, análise de propostas das

empresas, contactos com câmaras municipais e escolas com o intuito de compreender a disponibilidade de cedência de espaços públicos em campanhas futuras, representar a ONG na Assembleia municipal, contacto com jornais, rádios e televisão para divulgação de projectos e recolha de referências à ORBIS na comunicação social.

#### **1.2.4. Área de Formação**

Por último, na área de formação, prestou-se apoio aos voluntários em preparação para missões internacionais (projecto voluntário para o mundo); apoio a uma estagiária da ORBIS da escola profissional de Aveiro e apoio à formação dos elementos da organização numa perspectiva de *“team-building”*.

Durante a realização do estágio o orientador e os restantes elementos da organização pretenderam desenvolver, em mim, um espírito empreendedor e capacidade de autonomia; espírito de voluntariado e de liderança; capacidade de auto-motivação e auto-aprendizagem; capacidade de comunicação com diferentes inter-locutores de diferentes culturas; capacidade de gestão e planeamento financeiro; visão estratégica de expansão dos projectos e por fim, estimular o bom ambiente e trabalho em equipa.

Em suma, pode-se referir que este estágio permitiu aplicar, na prática, os conhecimentos teóricos adquiridos ao longo da formação académica; para além de possibilitar o aumento dos conhecimentos relativamente ao mercado de trabalho. A realização deste estágio, por um lado, permitiu o contacto directo com a administração e gestão e, por outro lado, possibilitou a aquisição de novas competências na área de projectos, comunicação e formação, sendo estas ferramentas essenciais para uma gestão eficaz.

## **2. Metodologia**

No decorrer deste capítulo serão justificados todos os procedimentos metodológicos utilizados para a realização deste estudo.

Até este momento a atenção foi focada nas ONG e na igualdade de género como alvo teórico deste estudo. A análise destas temáticas permitiu compreender até que ponto as ONG promovem a igualdade entre os géneros. O objectivo geral desta análise é obter algumas conclusões quanto à influência das ONG na promoção da igualdade de género.

Neste capítulo, começar-se-á por descrever a organização onde se realizou o estágio em questão e, posteriormente, enunciar-se-ão as hipóteses suscitadas pelo quadro teórico atrás apresentado, o *design* da investigação, a caracterização da amostra e apresentação e análise dos resultados.

### **2.1. Hipóteses de Investigação**

Após apresentada a questão de investigação e o enquadramento teórico, procedeu-se à definição das hipóteses de investigação que consideramos importantes testar.

Nesta fase da investigação, o objectivo principal tem a ver com a clarificação da formulação do problema de investigação, sendo assim necessário recorrer à produção teórica já existente, servindo como fio condutor para a definição dos conceitos e criar uma relação pertinente entre estes. As hipóteses de uma investigação nascem da necessidade de conhecer o melhor possível as formas de aprender teoricamente e empiricamente os fenómenos sociais (Singly, 1992).

*“ Uma hipótese é uma proposição que prevê uma relação entre dois termos, segundo os casos, poderão ser conceitos ou fenómenos. É, portanto, uma proposição provisória, uma suposição que deve ser verificada. Por conseguinte, a hipótese será confrontada, numa etapa posterior da investigação, com os dados da observação”* (Quivy e Campenhoudt, 2008, p.136).

Deste modo, como base no que já foi referido anteriormente, procedeu-se à definição da seguinte hipótese de investigação:

**Hipótese 1:** As organizações não governamentais portuguesas fomentam a igualdade de género através dos seus recursos humanos para a cooperação e desenvolvimento.

Um dos aspectos mais importantes das Organizações não Governamentais de desenvolvimento reside nos seus recursos humanos (Plataforma das ONGD, 2002).

O trabalho desenvolvido por este tipo de organizações depende fortemente das competências/ desempenho das pessoas que trabalham na organização, pelo sucesso que obtêm e pela forma de comunicar com o seu público-alvo. É de realçar que o sucesso das acções desenvolvidas pelas ONGD deriva de quem as desenvolve, da sua sensibilidade, disponibilidade para interagir, da capacidade de análise e relacionamento, resistência física e psicológica com as várias situações que defrontam (Plataforma das ONGD, 2002).

A forma como as ONGD seleccionam/ formam os seus recursos humanos demonstra o que a própria organização é capaz de fazer.

#### **a) Perfil dos Recursos Humanos para o Desenvolvimento**

Ao longo dos anos, o perfil tipo dos recursos humanos das organizações não governamentais para o desenvolvimento tem-se modificado apresentando-se da seguinte forma: o número de mulheres (56,6%) é superior ao dos homens (43,4%) neste tipo de organizações; mais voluntários (55,8%) que remunerados (44,2%); a maior parte dos recursos humanos trabalha em Portugal (73,1%), mais do que no estrangeiro (26,9%); a faixa etária dos recursos humanos das ONGD encontra-se entre os 31 e os 41 anos, mas também deve-se considerar dos 25-30 anos e dos 46-65 anos. É visível um maior número de mulheres nos recursos humanos deste tipo de organizações, fundamentalmente no caso dos trabalhos remunerados (65,8%) e dos trabalhos exercidos no estrangeiro (62,4%), demonstrando, desta forma, a maior disponibilidade das mulheres para se envolverem, profissionalmente, nas ONGD e para executarem funções fora de Portugal (Anexo 15) (Plataforma das ONGD, 2002). No entanto, apesar do elevado número de mulheres nas ONG, os cargos de direcção são predominantemente masculinos, exceptuando as ONG-M e outras ONG com grande sensibilidade para a questão da igualdade (Anexo 16). O que demonstra que, apesar de não alcançarem os cargos de topo, não desistem de se integrar nesta

área. Uma explicação pode ser, se compararmos o terceiro sector com o mercado geral, o facto de as mulheres serem bastante melhor remuneradas no primeiro do que no emprego global. No caso particular dos homens, estes recebem praticamente o mesmo.

O facto de as ONGD possuírem um elevado número de mulheres não implica que fomentem mais a igualdade do que outro tipo de organizações. Isto porque, apesar do elevado número de elementos do sexo feminino, estas não praticam marcadamente este princípio de igualdade, como é o caso da necessidade de um documento que defina uma política de igualdade entre ambos os sexos. Embora, estas afirmem que, por conterem maioritariamente mulheres a trabalhar nas ONGD, têm exercido efectivamente as práticas de igualdade de género (Lopes, 2008).

Relativamente aos níveis etários, podemos evidenciar que os elementos mais jovens das organizações são mulheres (remuneradas em Portugal ou voluntárias no estrangeiro). Pelo contrário, os elementos com idade superior são homens voluntários em Portugal ou mulheres voluntárias em Portugal. Desta forma, as mulheres jovens disponibilizam-se mais para fazer trabalhos no estrangeiro, enquanto os homens surgem mais tarde e, tendencialmente, trabalham em Portugal (Anexo 17) (Plataforma das ONGD, 2002).

As ONGD referem que é difícil encontrar recursos humanos com características adequadas às suas actividades e organizações (voluntários e em regime de remuneração). No caso particular dos remunerados, as formações académicas não são muito adequadas, além de que a remuneração e as expectativas de carreiras profissionais são baixas. Dessa forma, as ONGD procuram recursos humanos locais onde desenvolvem as suas actividades no exterior (sempre (46%) ou pontualmente (43%)), para exercerem funções técnicas dos projectos, motoristas, entre outros (Anexo 18) (Plataforma das ONGD, 2002).

#### **b) Funções dos Recursos Humanos para o Desenvolvimento**

As funções exercidas pelos recursos humanos das ONGD são bastante variadas, exigindo dessa forma, uma polivalência nas suas competências. Todavia, isto depende, por um lado, se são remunerados ou voluntários ou, por outro lado, se trabalham em Portugal ou no estrangeiro. Desta forma, os remunerados a trabalhar em Portugal exercem funções como: assistentes administrativos, gestores e coordenadores de projectos, directores e responsáveis da organização e agentes de desenvolvimento. No caso específico dos remunerados no exterior, as suas funções vão desde agentes de desenvolvimento, animadores-formadores e educadores. Relativamente aos voluntários em Portugal, estes são essencialmente directores e responsáveis da organização, agentes de desenvolvimento, educadores, animadores-formadores e animadores de rede. Em contra partida, os voluntários no exterior são fundamentalmente animadores-formadores, agentes de desenvolvimento, gestores e coordenadores de projectos (Anexo 19) (Plataforma das ONGD, 2002). É importante destacar o facto de que as áreas de contabilidade e de administração e de gestão estão associadas particularmente aos homens, enquanto as mulheres actuam mais nos serviços sociais, ciências sociais e humanas, bem como, psicologia (Anexo 20) (Ferreira et al., 2007).

**Hipótese 2:** Os métodos de recrutamento utilizadas pelas ONGD Portuguesas reflectem a forma como estas encaram a questão da igualdade de género.

Os métodos de selecção mais utilizados pelas ONGD, para recrutar os recursos humanos são, claramente, a utilização das redes de conhecimento e a preferência por antigos ou actuais voluntários ou estagiários (Plataforma das ONGD, 2002), independentemente do sexo em questão.

Assim, existe um modelo de recrutamento particular assente nos conhecimentos e experiencias. Todavia, os mecanismos de selecção procuram utilizar dados mais específicos ou adicionais, como a análise do currículo (principalmente para os remunerados) e entrevistas (para os voluntários) (Anexo 21) (idem).

É, também, de destacar que os recursos humanos das ONGD, em geral, possuem um grau académico elevado, sendo na sua maioria licenciados. Este facto leva a que lhes sejam requeridos competências variadas como inglês, elaboração e gestão de projectos, acompanhamento e avaliação de projectos, gestão de processos administrativos e financeiros, entre outras (Anexo 22) (Plataforma das ONGD, 2002). Todos estes aspectos reflectem o facto de que as ONGD apreciam muito mais o grau de conhecimentos/ académicos dos seus recursos humanos do que propriamente o facto de se ser homem ou mulher. No geral, este nível habilitacional abarca grande parte dos membros das ONG, mas é nas ONG-M que se verifica mais este tipo de formação. Em contrapartida, as IPSS são as que contêm menos membros com este grau de formação (Anexo 23) (Ferreira et al., 2007).

Contudo, podemos referir que é importante reflectir sobre um conjunto de inferências como estar informado sobre as tendências/características das sociedades contemporâneas; aumentar as suas competências com o intuito de desenvolvimento local; estabelecer parcerias para um protagonismo mais atento e eficaz; estabelecer novas parcerias com os estados nacionais, numa perspectiva de desenvolvimento; estabelecer novas estratégias de acção, reforçando as suas condições de auto-sustentabilidade e, por último, definir novas formas de garantir uma menor precariedade no meio laboral (Plataforma das ONGD, 2002).

## **2.2. Caracterização da Amostra**

Ao analisar um fenómeno social normalmente não é possível inquirir a totalidade da população-alvo. Assim, é necessário recorrer a técnicas apropriadas que representem e forneçam características gerais do universo da investigação, normalmente designada de amostra. A escolha de uma amostra bem construída pode substituir o universo em análise, sendo a única forma de o conhecer, permitindo extrair dados relevantes para a análise (Singly, 1992).

A selecção da amostra foi delicada, uma vez que apesar de se ter pensando inicialmente, num conjunto alargado de ONG, ao longo do tempo, foi perceptível o facto de que seria pouco provável inquirir a totalidade da amostra seleccionada. Dessa forma, o estudo centra-se numa organização do distrito de Aveiro, onde foi realizado o estágio, e 8 organizações do distrito de Lisboa (seleccionadas aleatoriamente). Dirigimo-nos a diferentes organizações com origens e



estruturas distintas, apesar de que apenas os membros das organizações poderiam responder ao inquérito por forma, a garantir a autenticidade dos dados obtidos. Ainda devemos mencionar que, pelo facto de se ter a noção da dificuldade em obterem-se respostas aos inquéritos, definiu-se como objectivo, no mínimo, a obtenção de 20 respostas de modo a certificar a veracidade do inquérito, apesar de terem sido solicitadas cerca de 100 membros de diferentes ONG para responder ao inquérito.

Assim, sintetizamos a nossa amostra através da tabela abaixo apresentada:

Organizações em Estudo			
Distrito	Identificação	Universo	Amostra
Aveiro	Orbis-Cooperação e Desenvolvimento	17	12
Lisboa	Plataforma das ONGD	4	1
Lisboa	ACEP	5	1
Lisboa	GRACE- Associação	80	1
Lisboa	FEC	30	1
Lisboa	IMVF	17	1
Lisboa	IEEI	13	1
Lisboa	ADRA	3	1
Lisboa	Tese- Associação para o Desenvolvimento	30	1
Total		199	20

**Tabela 10-** Elementos representativos da Amostra

Através da presente tabela, podemos verificar que o presente estudo foi baseado na opinião de 20 membros das referidas organizações, que representam cerca de 20% do universo total, dos quais: 30% exercem funções de coordenação e gestão de projectos, 25% são presidentes/directores, 20% exercem funções na área de comunicação, 15% são Animadores – Formadores e os restantes exercem outros tipos de funções designadamente, contabilidade, secretário (a)-geral, entre outras. Também é importante referir que, perante a tabela, podemos observar que o mesmo estudo abrange diferentes organizações, que possuem origens bastante distintas, nomeadamente, católica (60%), iniciativa de um grupo de pessoas (25%), religiosas mas não católicas, universitárias, grupos de empresas, entre outras (30%), o que poderá influenciar no tipo de respostas fornecidas.

Perante o que foi apresentado, podemos referir que, nesta investigação, a amostra que se pretende aplicar é a técnica de amostragem aleatória, na medida em que é uma técnica de amostragem que permite construir amostras representativas da população e reduzir o risco dos chamados erros de amostragem (Quivy e Campenhoudt, 2008).

### 2.3. Instrumento de Recolha de Dados

Neste ponto pretende-se descrever o instrumento de recolha de dados escolhido. Desta forma, foi desenvolvido um plano através do qual serão testadas as hipóteses de investigação anteriormente definidas. Mas, antes de se descrever o instrumento utilizado, é importante ter em conta algumas considerações metodológicas.

As ciências sociais possuem diferentes perspectivas relativamente às metodologias de investigação. Assim, Porta e Keating defendem que uma determinada investigação deve orientar-se pelas várias orientações mais relevantes para as escolhas metodológicas do investigador (Porta e Keating, 2008). Neste sentido, é importante conhecer as diversas abordagens, as suas

dissemelhanças e de que forma podem ser articuladas, dado que a questão metodológica se reporta a instrumentos e técnicas utilizados para a aquisição de conhecimento (idem).

Todavia, considera-se que este estudo se enquadra no método qualitativo (visa-se responder essencialmente ao como). Neste sentido, foi escolhido o inquérito por questionário como a técnica de recolha de informação. O inquérito por questionário é a técnica que a sociologia tende a privilegiar na investigação empírica (Silvestre e Moinhos, 1998). O inquérito é uma técnica não documental de observação não participante, que sugere que se apoie num conjunto de perguntas dirigidas a grupos de indivíduos, o que talvez explique a tentação mais frequente de se considerar o inquérito por questionário como um caso particular da entrevista (Quivy e Campenhoudt, 2008). Assim, o inquérito corresponde aos tipos de entrevista mais rígidos e estruturados, dado que, nele se recorre a um conjunto de perguntas, enquadradas no questionário sob a forma e segundo uma ordem prévia precisamente programadas (Silvestre e Moinhos, 1998). Deste modo, a formulação das perguntas tem de ter em atenção os objectivos, as hipóteses do trabalho e as características da população a inquirir, visto que as respostas dependem também de quem responde ao inquérito.

A primeira indecisão que surge no momento da formulação das questões em perguntas é saber se estas devem ser fechadas ou abertas. A maioria dos questionários contém os dois tipos de questões, todavia, num inquérito prevalecem as perguntas fechadas, mas, pode constar de um conjunto de questões abertas (idem). As questões deverão permitir uniformizar ou normalizar a informação obtida o que, por um lado, torna esta técnica adequada ao estudo extensivo de grandes conjuntos de indivíduos, e por outro lado, tem limitações quanto ao grau de profundidade da referida informação (Silvestre e Moinhos, 1998).

Sendo os inquéritos constituídos, na sua maioria, por perguntas fechadas, as respostas vão limitar-se às hipóteses apresentadas, dado que são raros os casos em que as pessoas indicarão outras hipóteses (Ghiglione e Matalon, 2005). As perguntas fechadas, por um lado, condicionam mais as respostas de certos grupos e podem induzir uma resposta, dado não permitirem outra variante; por outro lado, facilitam o apuramento dos resultados e maior comparabilidade dos dados (Albarello et al., 1997). Dado a necessidade de um elevado número de inquéritos, as vantagens das perguntas fechadas acabam por ser superiores às desvantagens (Silva, 1999a).

Os inquéritos com questões do tipo abertas, em que as perguntas são previamente programadas e devem ser feitas segundo uma forma e ordem estipulada, tendem a minorar a importância destas limitações, podendo levantar problemas de classificação e codificação das respostas (Lima, 2000). Neste sentido, é fulcral utilizar um número limitado de questões abertas, para que deste modo, facilite a análise do inquérito (Albarello et al., 1997).

No que concerne às questões semiabertas, estas resultam da combinação das perguntas abertas e fechadas. Submete-se ao inquirido algumas possibilidades de resposta, mas deixa-se em aberto uma última categoria (ex: outra, qual?) (Albarello et al., 1997).

Contudo, na mesma linha de orientação podemos constatar, efectivamente, no inquérito que apresentamos, que na sua maioria apresenta questões fechadas, visto que, permitem respostas

mais concisas, todavia, é fulcral conter um conjunto limitado de questões abertas e semiabertas para enriquecer o inquérito. Do ponto de vista de análise dos resultados, as questões fechadas são, *à priori*, as mais fáceis de analisar. No entanto, é necessário ter atenção que a formulação de uma questão pode afectar decisivamente as respostas obtidas. Por isso, a escolha das respostas propostas é também fulcral (Ghiglione e Matalon, 2005). O inquérito por questionário foi estruturado tendo em atenção um conjunto de temáticas e nesse sentido considerou-se pertinente dividir o inquérito por grupos. Assim, na primeira parte deu-se destaque à identificação dos inquiridos, nomeadamente, a questões genéricas como idade, sexo, identificação da organização e cargo que desempenham neste tipo de organização. No que concerne à segunda parte, deu-se enfoque à caracterização da organização, relativamente ao estatuto, origem e respectivos objectivos. Na terceira parte, pretendeu-se perceber o género, a idade e as habilitações literárias dominantes nas organizações em estudo. Por fim, a quarta parte do inquérito, foi mais especificamente direccionada para entender a opinião dos inquiridos no que respeita ao funcionamento das organizações não governamentais.

### **2.3.1. Técnica de Análise de Dados**

Com o intuito de analisar os dados recolhidos pelo inquérito por questionário é importante enaltecer *à priori* que a realização do inquérito e respectiva validação foram realizadas através da aplicação do Google docs, tendo-se criado um inquérito online, cujas respostas foram obtidas através da aplicação Excel 2007. Através desta aplicação foi possível gerir as respostas através de uma grelha e obter algumas percentagens.

## **3. Análise Empírica dos Dados**

Neste capítulo pretende-se analisar os dados e apresentar os resultados obtidos nesta investigação sobre a possível relação entre as ONG e a igualdade de género. Numa primeira fase procedeu-se à análise descritiva dos dados com o intuito de testar a existência de uma correlação entre as ONG e a Igualdade de Género, enquanto, numa segunda fase se apresentaram os resultados obtidos.

### **3.1. Os Dados<sup>16</sup>**

Os dados empíricos utilizados para testar as hipóteses resultam da aplicação do inquérito por questionário. O inquérito aplicado às ONG é constituído por 26 questões, as quais são agrupadas em 4 grupos temáticos, nomeadamente, identificação e respectivos elementos, caracterização e funcionamento das ONG.

O inquérito por questionário foi aplicado, como já foi referido anteriormente, a uma ONG no contexto específico, de Aveiro, e as restantes inquiridas na área de Lisboa. É importante referir que a escolha destas regiões deve-se ao facto de se considerar pertinente analisar áreas

---

<sup>16</sup> Foi possível seleccionar mais do que uma opção, pelo que as percentagens podem somar mais de 100%.

geográficas completamente distintas. Assim, através destes inquéritos pretende-se compreender qual é o papel das ONG na promoção da igualdade de género.

É importante referir que a população-alvo possui algum grau de instrução. Deste modo, as questões foram redigidas com um vocabulário mais específico, tendo sempre em atenção, que fosse compreendido por toda a população-alvo da mesma forma. O inquérito por questionário foi elaborado tendo em atenção a forma, visto que a ordenação das questões desempenham uma etapa importante no inquérito, dado que se ocorrer um erro este terá implicações nas considerações finais e poderá comprometer o estudo. Assim, considerou-se fulcral agregar o inquérito por temas, com o intuito de serem perceptíveis mais facilmente pelos indivíduos e organizados de forma a haver um seguimento lógico. Esta agregação, também, facilitaria, posteriormente, no apuramento dos resultados (Anexo 24).

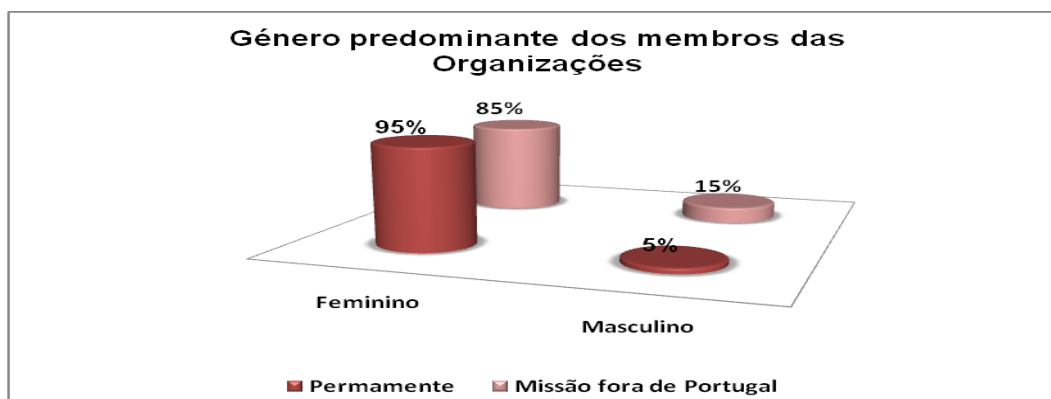
Desta forma, devemos iniciar a nossa análise através da identificação dos inquiridos, uma vez que corresponde à **primeira parte** do inquérito e pode ter influência no apuramento dos resultados. Dos inquéritos obtidos 70% dos inquiridos são do sexo feminino e os restantes 30% do sexo masculino (Anexo 25). A faixa etária dos inquiridos encontra-se essencialmente entre os 30-40 anos, com cerca de 60%, tal como entre os 20-30 anos com aproximadamente 30% (Anexo 26). Todavia, a idade dominante dos membros das ONG encontra-se fundamentalmente entre os 20-30 anos (60%), o que demonstra uma predominância de jovens neste tipo de organizações. No entanto, os restantes 10% situam-se na faixa dos 50-60 anos (Anexo 27). Outro aspecto importante centra-se com o facto de que os inquiridos exercem funções bastante distintas. Cerca de 30% exercem funções de coordenação e gestão de projectos, 25% são presidentes/directores, 20% exercem funções na área de comunicação, 15% são Animadores – Formadores e os restantes exercem outros tipos de funções nomeadamente, contabilidade, secretário (a)-geral, entre outras (Anexo 28). Esta diversidade de funções depende, fortemente, das competências e se trabalham em Portugal ou no estrangeiro.

Na **segunda parte** do inquérito deu-se enfoque à caracterização das ONG, tentando perceber as suas origens, estatutos e objectivos. Assim, pode-se afirmar que grande parte das organizações possui o estatuto de organizações sem fins lucrativos (77%), fundações (9%) e outro tipo de estatuto (14%), como por exemplo, associação (Anexo 29).

Através do inquérito pode-se observar que grande parte das ONG inquiridas tem origem católica, sendo cerca de 60%, bem como, pela iniciativa de um grupo de pessoas, sendo aproximadamente de 25%. Também devemos destacar que existem outros motivos que conduziram ao surgimento das organizações (30%), nomeadamente, religiosos mas não católicos, universitários, grupos de empresas, entre outros (Anexo 30). Outros aspectos que se pretendem questionar, prendem-se com os objectivos de cada organização. Perante as respostas obtidas observou-se que 75% das organizações têm como principais objectivos acções de solidariedade com os países em vias de desenvolvimento; cooperação técnica e económica (40%); defesa ambiental (5%); entre outros motivos (55%) (Anexo 31). Estes dados podem resultar, de certa forma da origem das ONG.

Achamos pertinente referir que ainda existe um leque significativo de ONG que não se encontram registadas na Plataforma das ONGD portuguesas (35%), embora uma larga maioria das ONG inquiridas já estejam inscritas no IPAD (95%) (Anexo 32).

A **terceira parte** do inquérito foi dedicada aos elementos de identificação das ONG. Neste ponto tentou-se verificar qual o género predominante dos membros permanentes nas organizações, bem como em missão fora de Portugal.



**Gráfico 12-** Género predominante dos membros das organizações em estudo  
**Fonte:** Inquérito aplicado às ONG, 2010.

Segundo as percentagens, o sexo que se destaca é o género feminino tanto a exercer funções permanentes na organização (95%) como em missão fora de Portugal (85%), em comparação ao sexo oposto, visto representarem simplesmente 5% dos membros permanentes e 15% em missão. Estas percentagens testemunham o facto de que as mulheres estão mais disponíveis para exercerem funções nas ONG e para participarem em missões fora de Portugal.

Relativamente ao grau de instrução dos membros das ONG inquiridos, estas são na, sua maioria, constituídas por recursos humanos bastante instruídos, nomeadamente, que frequentaram o ensino superior (100%) (Anexo 33). Isto demonstra que, cada vez mais, as ONG apostam na qualidade dos seus membros, no entanto, não significa *à priori* que a formação académica dos seus representantes seja a mais adequada às funções exercidas na ONG. Contudo, isso demonstra que as ONG valorizam mais as habilitações dos seus membros do que o género em questão.

Na **quarta parte** do inquérito pretende-se determinar o funcionamento das organizações, no que concerne, à estratégia, processo de selecção de novos membros, as relações de trabalho e perceber qual o papel das ONG na promoção da igualdade de género. Em relação às estratégias utilizadas pelas ONG, os inquiridos afirmam que, na sua maioria são definidas pela direcção da organização sendo aproximadamente 70%, em que 25% considera serem definidas pelo presidente/director/coordenador da ONG, 15% pela Assembleia e 10% declaram utilizar outros meios (exemplo: equipas coordenadoras e grupos de trabalho) (Anexo 34). Desta forma, pode-se entender que o poder de decisão encontra-se muito centralizado nos membros da ONG e no próprio presidente, o que poderá dificultar as relações de trabalho. Assim, tentou-se perceber como são as relações de trabalho neste tipo de organização, uma vez que as tarefas desenvolvidas são muito padronizadas o que pode conduzir a uma relação de trabalho

desapropriada para estas organizações. No entanto, os inquiridos afirmam que as relações de trabalho das ONG são, na sua maioria, mais ou menos hierarquizadas (55%), além de, 25% dizem serem bastante hierarquizadas e 20% consideram serem pouco hierarquizadas (Anexo 35). Fazendo uma comparação entre estas duas questões, podemos observar que, provavelmente, os inquiridos entendem que as relações de trabalho são mais ou menos hierarquizadas, uma vez que, as decisões são essencialmente definidas pelos membros das ONG.

Em relação ao grau de selecção no recrutamento de novos membros, as ONG consideram que são bastante selectivas (50%), 35% afirmam serem mais ou menos selectivas, 20% pouco selectivas e 15% muito selectivas, o que demonstra o aumento da exigência de qualidade por parte das ONG (Anexo 36). Os métodos de selecção mais frequentes para recrutar novos recursos humanos são fundamentalmente: entrevista (90%), análise curricular (80%), período experimental na ONG (50%) e outros métodos (10%) (exemplo: teste prático), o que demonstra um recrutamento assente nos conhecimentos e experiências dos indivíduos (Anexo 37). Em relação aos critérios de selecção estabelecidos pelas ONG, estes focam-se essencialmente nas competências pessoais (80%), experiência profissional (70%), habilitações académicas (65%), experiência de voluntariado (50%), idade mínima (15%), entre outros critérios (5%). Esta questão tornou-se pertinente visto que, até este momento as ONG davam maior importância às habilitações académicas. Esses dados vêm originar contradições, uma vez que as ONG afirmam, neste momento, dar maior destaque às competências pessoais e experiência profissional (Anexo 38).

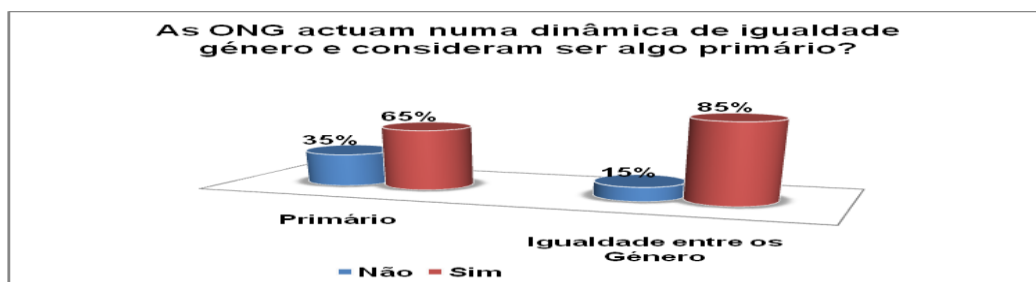
Um dos aspectos mais importantes deste inquérito prende-se com a análise da questão da igualdade de género nas ONG. Desta forma, tentamos perceber a opinião dos inquiridos no que concerne a esta temática. Assim, questionamos se as ONG têm em conta o género no momento do recrutamento de novos membros.



**Gráfico 13-** As ONG têm em conta a questão do género no recrutamento  
**Fonte:** Inquérito aplicado às ONG, 2010.

Segundo os dados apresentados, 90% dos inquiridos entendem que as ONG não têm em conta o género. No entanto, 10% afirmam que as ONG têm em atenção o género no momento do recrutamento dos recursos humanos. Isto demonstra que o género (masculino ou feminino) não tem implicação directa na escolha de novos membros na maioria das ONG.

Actualmente, as ONG, enquanto agentes de cooperação, têm como principais objectivos a promoção da igualdade entre os sexos. Todavia, nem todas as organizações actuam dessa forma como podemos verificar no gráfico abaixo apresentado.



**Gráfico 14-** A actuação das ONG na área de género  
**Fonte:** Inquérito aplicado às ONG, 2010.

Como se constata pela observação do gráfico, ainda cerca de 35% das ONG encara a temática da igualdade como algo secundário. Em contrapartida, grande parte das ONG inquiridas considera a questão do género como algo primário (65%), devendo-se actuar eficazmente com o intuito de colmatar as desigualdades. Embora algumas ONG não encarem a igualdade de género como algo primário, o que se verifica é que possuem um conjunto de projectos que podem ser considerados da área de género: “O meu sonho é estudar”; “Centro integral mamãe margarida”; “Mulheres e Desenvolvimento: Auto-Emprego e Auto-confiança”; “Diversidade e Inclusão”; “Mulheres Empreendedoras em Luanda”; “Formação e capacitação de meninas e adolescentes em São Tomé e Príncipe”; “Apoio a mães solteiras e mulheres grávidas com necessidades especiais, no Seixal”; “Apoio a parturientes e mães jovens, em Coimbra”.

Contudo, apesar de algumas ONG não considerarem a questão da Igualdade de género como algo primário, 85% dos inquiridos entendem que as ONG actuam numa dinâmica de igualdade na medida em que: não seleccionam os seus membros de acordo com o género, mas de acordo com as suas competências; todos têm igual voz, igual presença, igual comprometimento que é definido por cada um, independentemente do seu género; não se preocupam com cotas nem quantidades de colaboradores masculinos ou femininos; desenvolvem projectos de cooperação e de educação para o desenvolvimento que contemplam a questão da igualdade; as questões de igualdade são tidas em conta quer no funcionamento interno (com colaboradores e voluntários), nas relações de parceria, quer ainda nos projectos de cooperação; a atribuição de funções e responsabilidades prende-se com as capacidades e habilitações de cada um e não com o género; entre outros. Embora 15% ainda aponte para a falta de igualdade entre os sexos nas ONG, sendo bastante significativa para o tipo de organizações em questão e para a actualidade, uma vez que é um elemento que não está presente nem na estratégia nem no desenrolar das actividades da organização.

Os direitos/ deveres dos membros das ONG são um aspecto que também devemos enaltecer. Assim, o gráfico seguinte pretende apresentar estes dois aspectos:



**Gráfico 15-** Homens e Mulheres têm os mesmos direitos e deveres nas ONG  
**Fonte:** Inquérito aplicado às ONG, 2010.

De acordo com os dados apresentado no gráfico, podemos concluir que tanto os homens como as mulheres têm os mesmos direitos e deveres, dado que 90% dos inquiridos afirmam: ambos têm os mesmos tipos de compromissos com a organização, logo devem ter os mesmos direitos e deveres; os direitos e deveres de cada um medem-se pelas suas obrigações e funções e não pelo sexo em questão; a distribuição de cargos/responsabilidades é feita de forma igualitária; as pessoas são consideradas iguais, sendo que a distribuição de responsabilidades é feita apenas nas competências e dons de cada um; a admissão e colaboração nas actividades desenrolam-se segundo critérios de competência e mérito, não havendo qualquer discriminação (positiva ou negativa) em função do género; e valorizam as competências, desempenhos e resultados, independentemente do género. Apesar de que, cerca de 10% dos inquiridos considerem que homens e mulheres não têm as mesmas igualdades nas ONG, isto porque ainda persiste alguma diferenciação salarial e existem especificidades relacionadas com o facto de ser mulher (por exemplo: direito ao período de aleitamento) ou com o facto de ser homem (por exemplo: serviço militar em certos países) que podem ter impactos no âmbito profissional.

Outro aspecto focado no presente inquérito prende-se com o facto de se tentar perceber se, nas ONG, as mulheres têm mais facilidades em alcançar os cargos de direcção.



**Gráfico 16-** As mulheres têm mais facilidade ou não a alcançar os cargos de direcção nas ONG  
**Fonte:** Inquérito aplicado às ONG, 2010.

Como se pode observar através do gráfico anterior, 65% dos inquiridos afirmam que nas ONG as mulheres não têm mais facilidade em alcançar os cargos de direcção, visto que isso depende de múltiplos factores, nomeadamente: quer homens quer mulheres têm facilidade em alcançar os cargos de direcção de acordo com as suas competências; o alcance dos lugares de liderança depende da disponibilidade, empenho e capacidades demonstradas e não do género em questão; nas ONG Portuguesas muitas mulheres ocupam lugares de gestão das ONG, mas os cargos de presidência e direcção são, muitas vezes, ocupados por homens; não existe mais facilidade ou dificuldade, mas nas ONG a discriminação de género está menos presente do que no



mundo empresarial. Relativamente aos restantes 35%, os inquiridos entendem que nas ONG as mulheres têm mais facilidade em alcançar os cargos de direcção, uma vez que numa tentativa de atingir a igualdade de género, chega-se ao ponto em que é obrigatório ter mulheres nos cargos superiores de uma organização, independentemente das suas capacidades. Existe muita discriminação, contudo, nas ONG essa discriminação não é tão visível, tornando-se mais fácil que as mulheres atinjam os cargos de topo e como é um sector cujo trabalho é de cariz social e havendo uma maior tendência para as mulheres integrarem o terceiro sector, surge assim mais oportunidades para alcançarem os cargos de chefia (porque a concorrência é menor). O número de trabalhadoras mulheres nas ONG é superior ao número de trabalhadores masculinos, podendo ser esta uma das explicações para haver mais mulheres em cargos de chefia e decisão nas ONG do que nas empresas.

Dessa forma, tentou-se verificar que métodos são utilizados pelas organizações por forma a garantir a sustentabilidade deste princípio. Assim, foi solicitado às ONG definirem o principal método utilizado para minimizar a diferença entre os sexos, dos quais devemos destacar: conciliação da vida profissional com a vida familiar; incorporar o princípio da igualdade de género no funcionamento interno das ONG; igualdade de oportunidades na participação em projectos e iniciativas, sem discriminação de género; igualdade de circunstâncias na fase de admissão; entre outros. Destes métodos resultam um conjunto de medidas que devem ser utilizadas pelas ONG para promover a igualdade: fomentar acções e projectos que permitam sensibilizar as populações para a igualdade de género; melhorar a transparência nos processos de selecção; atribuir cargos de gestão e responsabilidade de forma equilibrada e rotativa; acções de sensibilização/formação em igualdade de género para dirigentes e técnicos das ONG; propôr remunerações compatíveis com responsabilidades e funções; a existência de membros dos dois géneros dentro da ONG e nos cargos superiores; sensibilização das hierarquias para um tratamento igualitário, baseado nas capacidades e competências individuais, independentemente do género; valorização e informação das mulheres para os seus direitos e deveres; trabalhar as questões de género com os parceiros dentro das próprias instituições; em todos os programas, projectos e actividades haver uma componente de género, promovendo a igualdade; integrar a questão de género como um elemento presente no seu funcionamento, ao nível da estratégia, da concepção de projectos, do planeamento, entre outras.

Todos temos a noção que ainda persistem um conjunto de problemas no leque das ONG em Portugal, que devem ser colmatados. No entanto, com a actual conjuntura económica essa situação tem se vindo a agravar. Assim, alguns dos inquiridos apontaram alguns dos principais problemas das ONG portuguesas, nomeadamente: falta de acesso ao financiamento público e privado; dispersão e burocracia; falta de apoios externos; falhas na comunicação interna e externa; falta de voluntários comprometidos; falta de formação; demasiada dependência de financiamento dos órgãos do Estado; estrutura de recursos humanos muito instável; ausência de cooperação entre organizações; insuficiente qualificação dos recursos humanos para responder aos actuais desafios e dinâmicas da cooperação para o desenvolvimento; falta de conhecimento

da opinião pública sobre questões de desenvolvimento e sobrecarga horária de trabalho devido à falta de recursos financeiros.

Em suma, todos os dados apresentados vêm dar resposta à questão colocada inicialmente e testar as hipóteses de investigação definidas, uma vez que as organizações não governamentais, enquanto agentes da cooperação, actuam numa dinâmica de igualdade de género, utilizando métodos e técnicas essenciais para a sustentabilidade deste princípio. Um dos principais objectivos das ONG prende-se com a promoção da igualdade de género, embora, algumas organizações não considerem uma questão prioritária, dado que entendem isso como sendo uma temática transversal. Esta realidade advém do facto de entenderem que incorporam, naturalmente, este princípio no funcionamento da organização. Desta forma, as ONG promovem a igualdade de género através dos seus recursos humanos, princípios e actividades desenvolvidas, nomeadamente, através da definição de um conjunto de projectos direccionados para a questão da igualdade (sensibilizando a sociedade para esta questão). Assim, nas ONG a discriminação de género é reduzida, ou mesmo quase inexistente, mas isso não significa que a promova, mais ou menos, que o mundo empresarial. O género não deverá ser encarado como uma barreira ou uma alavanca para a execução de um trabalho, embora existam determinados tipos de trabalhos que por questões culturais, são executados, ora por homens ora por mulheres.

## CONCLUSÃO

No âmbito do mestrado em Administração e Gestão pública foi realizado o estágio que permitiu a confrontação entre a teoria leccionada e o mercado do trabalho. O presente relatório de estágio teve como principal objectivo perceber qual o papel das ONG na promoção da igualdade de género. A experiência laboral foi o ponto de partida para a escolha do tema em estudo, permitindo, assim, a confrontação da teoria com a prática. Assim sendo, a problemática desenvolvida pretende demonstrar qual o papel das ONG na promoção da igualdade de género. Neste sentido, procedeu-se à revisão da literatura, apresentando as principais teorias/estudos sobre estas temáticas.

O século XX foi entendido como o século das mulheres, durante o qual estas ganharam credibilidade, lutaram pelos seus direitos e procuraram uma igualdade de oportunidades e tratamento igualitário ao do sexo oposto. Desta forma, a Comunidade Política Internacional criou uma “*política de género*”. Todavia, temos a noção que, em alguns países, essa política ainda não se faz sentir, apesar de existir, formalmente, mas na prática persiste uma desigualdade efectiva (Rodrigues, 2008: 264).

Temos a noção que, na Europa, houve uma evolução de mentalidades, de políticas legislativas e dos próprios conceitos de igualdade e desigualdade. Contudo, entendemos que a igualdade, a nível formal, não é suficientemente forte para eliminar a “desigualdade cultural” que inferiorizava a mulher em todos os campos sociais. Por isso, é fundamental uma maior transparência e clareza da legislação no que concerne a esta matéria, para evoluirmos

efectivamente para uma igualdade material. No entanto, para tal também é necessária a alteração da cultura da sociedade. Na verdade, a própria realidade tem demonstrado a existência de desigualdades entre os Homens, apesar de estar garantido constitucionalmente, isto é, parece que uma coisa são as leis escritas necessárias para a imagem do país, e outra coisa é a prática, em que o quotidiano é continuamente injusto e desigual. Por isso, o Estado não é simplesmente o garante dos direitos, como também pode ser o maior revelador de injustiças, se não proceder à implementação adequada das leis, nas diversas instituições/organizações.

Actualmente, todos nós temos a noção que ao referirmos o Direito da Mulher, estamos a falar dos Direitos Humanos. Como é comumente aceite, a igualdade entre os sexos é um princípio universal patente em inúmeros diplomas internacionais sobre os Direitos Humanos, como é o caso da Carta das Nações Unidas; DUDH; o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais; a Convenção sobre eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, entre outros. É importante também destacar o papel do Comité Económico Social, que tem como objectivo central aumentar a transparência e a clareza da legislação no que concerne à igualdade e permitir, mais facilmente, a sua aplicação. É nesta perspectiva de clareza e transparência que se pretende que todos os sectores públicos e privados eliminem qualquer tipo de discriminação, desde o acesso ao emprego, condição de trabalho, acesso à formação, até à igualdade na remuneração, entre outros aspectos em particular.

É nessa óptica que as ONG surgem como mecanismos de denúncia da desigualdade existente entre os sexos. Todavia, é evidente, ainda, nos dias de hoje, uma descrença da sociedade civil neste sector. Esta fraca compreensão limita a capacidade do sector em promover a igualdade atraindo o apoio da sociedade civil. Uma maior compreensão desta perante o sector possibilitaria um ambiente mais favorável e, conseqüentemente, um alcance mais eficaz dos seus objectivos. Desta forma, deve-se apostar fortemente na sensibilização da sociedade para este sector, demonstrando as suas potencialidades e respectivos avanços. É, também, importante repensar seriamente na relação entre o terceiro sector e o Estado, uma vez que existem actividades/ áreas através das quais se alcançariam, de forma mais eficaz, os resultados através de uma cooperação pública-privada do que uma acção isolada do Estado. Torna-se condição *sine qua none* alterar a cultura da sociedade civil e a relação entre as ONG e o Estado com o intuito de unirem esforços agindo como um todo.

A desigualdade existente entre os sexos é um problema derivado da cultura, da sociedade e da educação, não podendo ser solucionada simplesmente através da legislação. A UE deve continuar a apostar na sensibilização governamental para este tipo de causas, assim como numa modificação da mentalidade dos cidadãos por forma, a garantir uma maior intervenção das ONG.

Para uma melhor compreensão da relação entre as ONG e a Igualdade de Género e respondendo à questão de investigação procedeu-se à aplicação do inquérito por questionário dirigido a algumas ONG, com a finalidade de testar as hipóteses de investigação inicialmente definidas. Assim, perante as hipóteses de investigação: **Hipótese 1:** As organizações não

governamentais portuguesas fomentam a igualdade de género através dos seus recursos humanos para a cooperação e desenvolvimento. Para respondermos a esta hipótese recorreremos à caracterização do perfil dos recursos humanos para o desenvolvimento e tentou-se perceber algumas das funções desenvolvidas por estes. Assim, é de referir que, no decorrer dos anos, o perfil dos recursos humanos das ONG tem vindo a ser modificado, apresentando-se de acordo com as organizações que mais fomentam a questão da igualdade (85%): as mulheres são o sexo dominante neste tipo de organizações, representando cerca de 95% dos recursos humanos a exercer funções permanentes, tal como, em missão fora de Portugal (85%). Em contrapartida, o sexo masculino representa simplesmente 5% dos membros permanentes e 15% em missão. Estes dados remetem-nos para o facto de as ONG conterem um elevado número de mulheres. No entanto, apesar de possuírem um maior número de mulheres isso não significa que privilegiem o sexo feminino em detrimento do sexo masculino, uma vez que ambos têm os mesmos direitos e deveres perante as ONG (90%). No que concerne às funções desempenhadas, estas variam segundo a capacidade/ competência dos seus membros sem colocar em questão o género. Desta forma, podemos concluir que as ONG fomentam a igualdade entre os sexos, dado que, não privilegiam um sexo em detrimento do outro. Isto porque, não têm em conta, no momento do recrutamento, da distribuição de funções ou mesmo no alcance dos cargos de direcção, o sexo em questão, colocando sempre, em primeiro lugar, as competências/capacidades e habilitações de cada um e não o género masculino ou feminino.

Relativamente à **Hipótese 2:** Os métodos de recrutamento utilizadas pelas ONGD Portuguesas, reflectem a forma como estas encaram a questão da igualdade de género, tentou-se responder a esta hipótese através da análise de critérios e mecanismos utilizados para o recrutamento dos recursos humanos. Todos estes métodos nos permitem perceber que as ONG recrutam os seus membros com base nos conhecimentos, competências e experiências em detrimento do sexo. Assim, os critérios de selecção estabelecidos pelas ONG focam-se essencialmente nas competências pessoais (80%) e experiência profissional (70%), habilitações académicas (65%), experiência de voluntariado (50%), idade mínima (15%), entre outros critérios (5%). Também, houve a tentativa de perceber se as ONG têm em conta o género no momento do recrutamento de novos membros mas, segundo os dados obtidos, 90% dos inquiridos entendem que as ONG não têm em conta o género no momento do recrutamento. No entanto, 10% afirmam que sim. Desta forma, verificamos que as ONG não têm em consideração o género no momento do recrutamento, uma vez que encaram a igualdade com um princípio fundamental que deve ser tido em consideração.

Em suma, o século XXI é o século dos valores e da difusão da questão do género e, essencialmente, o século da interiorização da igualdade entre os sexos “*Que o mundo globalize esses valores e que o homem e a mulher os interiorizem*” (Rodrigues, 2008, p.295). Contudo, é evidente que, até aos nossos dias, as mulheres “carregam às costas” com a desigualdade/ discriminação, pelo que não basta alterar as leis, necessita-se, fundamentalmente, de defrontar as estruturas políticas, económicas e sociais.

## BIBLIOGRAFIA

- ACEP (2009). *Cooperação Descentralizada: Entre Norte e Sul, reequilibrar poderes, reforçar solidariedades, favorecer mudanças*. ACEP. Lisboa.
- Afonso, M. (1995). *Cooperação para o Desenvolvimento: características, evolução e perspectivas futuras*. CIDAC. Lisboa.
- Afonso, M. e Fernandes, A. (2005). *abCD Introdução à Cooperação para o Desenvolvimento*. Instituto Marquês de valle Flôr e Oikos- Cooperação e Desenvolvimento. Lisboa.
- Albarello, F., Digneffe, F., Hiernaux, J., Maroy C., Ruquoy, D. e Georges, P. (1997). *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais*. Gradiva. Lisboa.
- Alcoff, L. e Kittay, E. (2007). *The Blackwell guide to Feminist Philosophy*. Blackwell Publishing. Malden.
- Alves, M. (1996). *As ONG na Política Comunitária de Cooperação para o Desenvolvimento*. CIDAC. Lisboa.
- Amâncio, L. (n.d.). *O Feminismo*. Dicionário de filosofia e política. Instituto de Filosofia da Linguagem.
- Amnistia Internacional (2002). *Amnistia Internacional*. Amnesty International Publications. London.
- Araújo, H. e Magalhães, M. (2000). *Des-fiar as vidas. Perspectivas Biográficas, Mulheres e Cidadania*. Cadernos Coeducação. Faculdade de Psicologia e Ciências de Educação da Universidade do Porto. 2ª edição, CIDM. Lisboa.
- Araújo, P. (2006). *A capacitação para o Desenvolvimento das ONGD Portuguesas*. Tese de Mestrado em Relações Interculturais. Universidade Aberta, Lisboa. 137 pp.
- Barros, C. e Santos, J. (1997). *As Instituições Não Lucrativas e a Acção Social em Portugal*. Vulgata. Lisboa.
- Bascones, R. (2005). *Las Organizaciones no Gubernamentales*. Un modelo integral de gestión y control. Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas. Madrid.
- Beasley, C. (1999). *What is Feminism? An introduction to feminist theory*. 2ª edição, Sage Publications. London.
- Bettencourt, A., Campos, J. e Fragateiro, L. (2000). *Educação para a Cidadania*. Cadernos Coeducação. Escola superior de Educação de Santarém. 2ª edição, CIDM. Lisboa.

- Bryman, A. (2007). The research question in social research: what is its role. *International Journal of Social Research Methodology*. **10**: 5-20.
- Bojer, H. (2002). Women and the Rawlsian Social Contract. *Social Justice Research*. **14**: 393- 407.
- Buarque, C., Simião, D., Macedo, M., Pacheco, M., Silveira, M., Nobre, M., Faria, N., Festa, R., Novaes, R. e Camurça, S. (2002). *Perspectiva de género*. Debates e questões para as ONGs. SOS corpo género e cidadania. Brasil.
- Canço, D. (2007). *A Igualdade de Género em Portugal*. 2ª edição, CIDM. Lisboa.
- Canço, D. e Santos, F. (2009). *A Igualdade de Género em Portugal 2009*. 3ª edição, CIDM. Lisboa.
- Canotilho, A., Tavares, M. e Magalhães, M. (2006). ONGs e Feminismo: Contributo para a construção do sujeito político feminista. *Revista Ex- Aequo*. **13**: 91-99.
- Capucha, L., Aires, S., Quintela, J., Reis, A. e Santos, P. (1995). *ONG's de Solidariedade Social: Práticas e Disposições*. Cadernos REAPN. Rede Europeia Anti- Pobreza. Porto.
- Chambouleyron, I. (2010). Liberalismo e Feminismo: O fundamento da igualdade de género no debate entre Carole Pateman e Martha Nussbaum. *Revista de Sociologia e Política*. **18**: 135-305.
- Ckagnazaroff, I., Sátiro, V. e Gontijo, P. (2007). *ONGs e Estado: Duas Percepções de Parcerias*. VI Conferencia Regional de ISTR para a América Latina y el Caribe. ISTR y CIAGS/UFBA. Brasil.
- Coelho, V. (2004). *Cooperação Descentralizada e participativa entre Portugal Moçambique*. O exemplo do município da Matola. Tese de Mestrado em Desenvolvimento e Cooperação Internacional. Instituto Superior de Economia e de Gestão - Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa. 190 pp.
- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (2008). *III plano Nacional para a igualdade cidadania e Género (2007/2010)*. Comissão para a cidadania e Igualdade de Género. Lisboa.
- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (2008). *Na política as mulheres são capazes*. 2ª edição, CIG. Lisboa.

- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (2010). *Cidadania em defesa da igualdade*.  
CIG. Lisboa.
- Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (2003). *Convenção sobre a  
eliminação de todas as formas de discriminação contra as Mulheres: Protocolo opcional à  
convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres*.  
Agenda Global nº 4. 2ª edição, CIDM. Lisboa.
- Costa, W. (2008). Homossexualidade e direito à identidade sexual: Um estudo à luz dos direitos da  
personalidade. *Novos estudos jurídicos*. **12**: 297-307.
- Coucello, A. (2002). *Igualdade e direitos das mulheres: um olhar sobre os anos noventa: breve  
análise crítica do relatório governamental ao CEDAW*. 1ª edição, Organizações Não-  
Governamentais do Conselho Consultivo da CIDM. Lisboa.
- Coucello, A., Santos, J., Marques, M., Lemos, M., Silva, M. e Souza, M. (2003). *Afinal o que é a  
democracia paritária?*. A participação das mulheres e dos homens na organização social.  
Aliança para a democracia paritária. Colecção informar as mulheres n.º 20. 3ª edição, CIDM.  
Lisboa.
- Cruz, A., Ferreira, A., Jorge, A., Martins, F., Segadães, I., Silva, M. e Oliveira, M. (2008). *Fórum  
Universal: 3 anos, 30 dias – debate aberto sobre a actualidade*. Universidade de Aveiro,  
Fundação João Jacinto de Magalhães e Centro Universitário Fé e Cultura. Aveiro.
- Díaz, M., Cabral, F. e Santos, L. (2004). *Os direitos sexuais e reprodutivos*. Editora UFLA. Lavras.
- Fernandes, A. (2004, Fevereiro). Cooperação para o Desenvolvimento. Ficha Informativa nº 2.  
*Instituto Marquês de Valle Flôr*, pp. 1-9.
- Ferreira, S. (2000). *O papel das organizações do terceiro sector na reforma das políticas públicas  
de protecção social*. Uma abordagem teórico-histórica. Dissertação de Mestrado em  
Sociologia. Faculdade de Economia - Universidade de Coimbra, Coimbra. 381 pp.
- Ferreira, S. (2004). *O papel de movimento social das organizações do terceiro sector em Portugal*.  
Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Centro de Estudos Sociais. Coimbra.
- Ferreira, V. (2000). A globalização das políticas de igualdade entre os sexos: do reformismo social  
ao reformismo estatal. *Ex æquo - Revista da Associação Portuguesa de Estudos sobre as  
Mulheres*. **2**: 15-41.

- Ferreira, V., Ferreira, S., Coelho, L., Lopes, M., Silvestre, A. e Gouveia, O. (2007). *Estudo diagnóstico e prospetivo sobre o papel das ONG na promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*. CIDM. Centro de Estudos Sociais. Coimbra.
- Figueira, E. e Rainha, L. (2005). *Qualificação e Género*. O papel das competências-chave. Série Estudos. Instituto do Emprego e Formação Profissional. Academus, Consultoria, Formação e Investigação. Évora.
- Franco, R., Sokolowski, S., Hairel, E. e Salamon, L. (2005). *O sector não lucrativo português numa perspectiva comparada*. Faculdade de Economia e Gestão. Universidade Católica Portuguesa. Porto.
- Ghiglione, R. e Matalon, B. (2005). *O Inquérito: Teoria e Prática*. Celta Editora. Oeiras.
- Guerreiro, M. e Pereira, I. (2006). *Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família*. Experiências do Prémio. Igualdade é Qualidade. Estudos n.º 5. CITE. Lisboa.
- Henriques, J. (2006). O princípio da igualdade de tratamento e a discriminação positiva. *Polytechnical Studies Review*. **3**: 263-280.
- Hoffman, J. (2001). Defining Feminism. *Politics*. **21**: 193-200.
- Hobbes, T. (1993). *De cive*. Elementos filosóficos a respeito do cidadão. Vozes. Petrópolis.
- IPAD (2006). *Boa Governação, Participação e Democracia*. Documento de Estratégia. IPAD. Lisboa.
- IPAD (2007a). *A Igualdade de Género*. Estratégia de género. IPAD. Lisboa.
- IPAD (2007b). *Memorando da Cooperação Portuguesa*. MNE/IPAD/Direcção dos serviços de Planeamento. Lisboa.
- IPAD (2010). *Memorando da Cooperação Portuguesa*. IPAD. Lisboa.
- Lavado, C. (2008). A Igualdade de Género como exercício de Cidadania. *Revista Vez e Voz*. **3**: 72-86.
- Leite, M. (1999). Crise da Cidadania: em foco um dos cenários das ONGs. *Proposta*. **28**: 6-11.
- Lima, M. (2000). *Inquérito Sociológico*. Problemas de Metodologia. 5ª edição, Editorial Presença. Lisboa.
- Locke, J. (1999). *Dois tratados sobre o governo*. Martins Fontes. São Paulo.



- Lopes, M. (2008). O papel das organizações do terceiro sector na promoção da igualdade entre mulheres e homens - que efectividade?. *Revista Vez e Voz*. **3**: 35-49.
- Macedo, A. (2006). Pós-feminismo. *Revista de Estudos Feministas*. **14**: 813-817.
- Martelo, M. (2004). *A escola e a construção da identidade das raparigas: o exemplo dos manuais escolares*. Colecção mudar as atitudes nº 13. 2ª edição, CIDM. Lisboa.
- Mendes, L. (n.d.). *Estado e Terceiro Sector: uma análise de duas iniciativas de aproximação*. Brasil.
- Monge, M., Rosário, M. e Cañamero, G. (2000). *Criatividade na Coeducação*. Uma estratégia para a mudança. Cadernos Coeducação. Escola Superior de Educação de Beja. 2ª edição, CIDM. Lisboa.
- Neto, A., Cid, M., Pomar, C., Peças, A., Chaleta, E. e Folque, A. (2000). *Estereótipos de Género*. Cadernos Coeducação. Universidade de Évora. 2ª edição, CIDM. Lisboa.
- Peet, R. e Hartwick, E., (2009). *Theories of Development*. Contentions, Arguments, Alternatives. The Guilford Press. London.
- Pereirinha, J., Nunes, F., Bastos, A., Casaca, S., Fernandes, R. e Machado, C. (2008). *Género e Pobreza*. Impacto e Determinantes da Pobreza no feminismo. CIG. Lisboa.
- Pernas, G., Fernandes, M. e Guerreiro, M. (2008). *Guião para a implementação de planos de igualdade na Administração Pública Local*. Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa. Lisboa.
- Pinto, M. e Pinheiro, A. (2007). *Cooperação, desenvolvimento e migrações em debate*. Fronteiras da Europa – a Europa no Mundo. ACEP. Lisboa.
- Plataforma das ONDG (2002). *Guia das ONGD Portuguesas e Recursos Humanos para o Desenvolvimento*. Plataforma das ONGD. Lisboa.
- Plataforma Portuguesa das ONGD (2004, Agosto). Áreas de Intervenção. Ficha formativa nº 8. *Plataforma Portuguesa das ONGD*, pp. 1-15.
- Plataforma Portuguesa das ONGD (2006). *Cooperação para o Desenvolvimento e a Opinião Pública em Portugal*. Plataforma Portuguesa das ONGD. Lisboa.
- Plataforma Portuguesa das ONGD (2010). *Plataforma Portuguesa das ONGD- 25 Anos*. Plataforma Portuguesa das ONGD. Lisboa.

- Porta, D. e Keating, M. (2008). How many approaches in the social sciences? An epistemological introduction. In D. D. Porta & M. Keating (Eds.), *Approaches and Methodologies in the Social Sciences: A Pluralist Perspective*. pp. 19-40.
- Pov, V. (1979). *As organizações internacionais*. Salvat Editora. Brasil.
- Proença, F., Santos, T. e Albuquerque, R., (2005). *Coesão, Coerência e Cidadania na Europa Alargada*. Encontro em Lisboa. ACEP. Lisboa.
- Quivy, R. e Campenhoudt, L. (2008). *Manual de investigação em ciências sociais*. 5ª edição, Gradiva. Lisboa.
- Rato, H., Madureira, C., Alexandra, H., Oliveira, T., Lopes, A. e Neves, M. (2005a). *Promoção da Igualdade de Género*. Promoção da Igualdade de Género pelas Organizações Internacionais. Colecção cadernos do INA. Oeiras.
- Rato, H., Madureira, C., Alexandra, H., Oliveira, T., Lopes, A. e Neves, M. (2005b). *Promoção da Igualdade de Género*. Promoção da Igualdade de Género no Portugal Democrático. Colecção cadernos do INA. Oeiras.
- Reis, A. (1999). *Sabatina: Guia de Formação Escolar*. Lei de bases do Sistema Educativo. Marino. Lisboa
- Ribeiro, M. (1995). *O Potencial das Organizações não governamentais de Desenvolvimento*. CIDAC. Lisboa.
- Ribeiro, M. e Marques, S. (2002). *Uma leitura das ONGD portuguesas no início do século XXI: trajectórias e dinâmicas*. Instituto Superior das Ciências do Trabalho e da Empresa. Lusotopie. Lisboa.
- Rodrigues, N. (2008). Políticas de Género no Âmbito Comunitário. *Polytechnical Studies Review*. **6**: 263- 297.
- Sangreman, C., Carreiro, M., Proença, F. Ribeiro, H., Fernandes, M., Sambu, B. e Moniz, M. (2009a). *Uma aplicação da metodologia de G. Hofstede: inquérito à cultura organizacional das ONGD em Portugal, Guiné e Cabo Verde*. Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa. CEsA. Lisboa.

- Sangreman, C., Sarmiento, E., Proença, F., Barreto, A., Santos, T., Ribeiro, H. e Faria, R. (2009b). *A cooperação Descentralizada e as dinâmicas de mudança em países africanos: os casos de Cabo verde e da Guiné-Bissau*. CEsA e ACEP. Lisboa.
- Santos, F. (2009). Materialismo de Género em Portugal. Instituto Politécnico da Guarda. *Revista Portuguesa de Marketing*. **24**: 61-73.
- Silva, A. (1999a). *Metodologia das Ciências Sociais*. Afrontamento. Porto.
- Silva, A., Araújo, D., Luís, H., Rodrigues, I., Alves, M., Rosário, M., Cardona, M., Campiche, P. e Tavares, T. (2005). *A Narrativa na Promoção da Igualdade de Género*. Contributos para a Educação Pré-Escolar. Cadernos Coeducação. 3ª edição, CIDM. Lisboa.
- Silva, M. (1999b). *A Igualdade de Género: Caminho e Atalhos para uma Sociedade Inclusa*. Caderno nº 53. CIDM. Lisboa.
- Silva, M. (2002). *Feminismo em Portugal: na voz de mulheres escritoras do início do século XX*. Cadernos Condição Feminina nº 15. CIDM. Lisboa.
- Silvestre, M., e Moínhos, M. (1998). *Sociologia 12º ano Ensino Secundário*. 2ª edição, Lisboa Editora. Lisboa.
- Singly, F. (1992) *L'enquête et ses méthodes : le questionnaire*. Éditions Nathan. Paris.
- Souza, A., Júnior, V. e Andrade, K. (n.d.). *Valores sociais e religiosos: a gestão de organizações sem fins lucrativos com princípios teológicos e de assistência social infanto-juvenil em Uberlândia MG*. Organização do Terceiro Sector. Brasil.
- Taylor, M. e Lewis, J. (1997). *Contracting: What does it do to voluntary and non-profit organisations?*. The Contract Culture in Public Services: Studies from Britain, Europe and the USA. Aldershot. Arena.
- Veloso, M. e Gomes, T. (1995). *Desenvolvimento: dúvidas e esperanças*. Plataforma dos Direitos Humanos. Lisboa.

## Legislação

- Bastos, J. (2005). *Código Civil Português*. 15 edição, Almedina. Coimbra.
- Declaração Universal dos Direitos Humanos de 10 de Dezembro de 1948. *Diário da República n.º 57/78- I Série*. Assembleia da República. Lisboa.

III Plano Nacional Para a Igualdade e Cidadania e Género (2007-2010) de 22 de Junho. *Diário da República n.º 119/2007- I Série*. Resolução de Conselho de Ministros. Lisboa.

Lei Constitucional n.º 1/2004 de 24 de Julho. *Diário da República n.º 173- I Série Parte A*. Assembleia da República. Lisboa.

Lei nº 66/98 de 14 de Outubro. *Diário da República nº - I Série Parte A*. Assembleia da República. Lisboa.

Portugal. (2008). *Constituição da República Portuguesa*. Actualizada de acordo com a Lei Constitucional nº1/2005, de 12 de Agosto. Almedina. Coimbra.

## Referências Bibliográficas Electrónicas

Barbosa, M., Cruz, I., Brasil, E., e Gonçalves, Y. (n.d.). *Igualdade de Género e Direitos das Mulheres*. [Versão electrónica]. Associação para o Planeamento da Família: 1-4. Acedido a: 2, Abril, 2010, em: <http://www.portaldasauade.pt/NR/rdonlyres/EAD05806-2285-45DC-A0D1-FB9452685E59/0/IgualdadeeDireitosdasMulheres.pdf>.

Carta das ONGD Europeias (n.d). *Princípios Básicos do Desenvolvimento e da Ajuda Humanitária das ONGD da União Europeia*. Acedido a: 8, Fevereiro, 2010, em: [http://www.plataformaongd.pt/site3/images/stories/organizado/documentos/CONCORD/carta\\_das\\_ongd\\_europeias.pdf](http://www.plataformaongd.pt/site3/images/stories/organizado/documentos/CONCORD/carta_das_ongd_europeias.pdf).

Duarte, C. e Santos, C. (2008). A perspectiva do género nas políticas de remuneração como requisito de governo justo das sociedades [Versão electrónica]. *Cabo Verde Redes e Desenvolvimento Regional*: 2801-2829. Acedido a: 25, Abril, 2009, em: <http://www.atsie.com/Portals/4/artigos/A%20perspectiva%20do%20genero%20nas%20pol%C3%ADticas.pdf>.

Faria, F. e Chichava, A. (1999). *Descentralização e cooperação descentralizada em Moçambique* [Versão electrónica]. Apoio financeiro da Comissão Europeia: 1-50. Acedido a: 5, Junho, 2010, em: [www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/descentra\\_mocambique.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/descentra_mocambique.pdf).

ORBIS- Cooperação e Desenvolvimento. (2008). *Plano Estratégico*. Acedido a: 12, Março, 2010, em: [www.orbis.org.pt](http://www.orbis.org.pt).

ORBIS- Cooperação e Desenvolvimento. (2008). *Plano de Actividades*. Acedido a: 14, Março, 2010, em: [www.orbis.org.pt](http://www.orbis.org.pt).

Portal do Governo (2007). *III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007-2010)*. Acedido em 9 de Maio de 2010, no Web site do XVII Governo Constitucional: [http://www.governo.gov.pt/pt/GC17/ConsultaPublica/Pages/20070515\\_MP\\_Doc\\_PN\\_Igualdade.aspx](http://www.governo.gov.pt/pt/GC17/ConsultaPublica/Pages/20070515_MP_Doc_PN_Igualdade.aspx).

### **Sites Electrónicos de Referência**

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego: <http://www.cite.gov.pt/>

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género: <http://www.cig.gov.pt/>

Google Docs: <https://docs.google.com/>

Instituto Nacional de Estatística: <http://www.ine.pt/>

Instituto Português de Apoio ao Desenvolvimento: <http://www.ipad.mne.gov.pt/>

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico: <http://www.oecd.org/home/>

ORBIS- Cooperação e Desenvolvimento: [www.orbis.org.pt](http://www.orbis.org.pt)

Portal do Governo: <http://www.portugal.gov.pt>

Plataforma das ONGD Portuguesas: <http://www.plataformaongd.pt/>

União Europeia: [http://europa.eu/index\\_pt.htm](http://europa.eu/index_pt.htm)

UN Women: <http://www.unwomen.org/es/about-un-women/>

## **ANEXOS**

### **Anexo 1:**

#### **Lei nº 66/98**

**De 14 de Outubro**

#### **Aprova o estatuto das organizações não governamentais de cooperação para o desenvolvimento**

A Assembleia da República decreta, nos termos dos artigos 161.º, alínea c), 166.º, n.º 3, e do artigo 112.º, n.º5, da Constituição, para valer como lei geral da República, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

##### **Objecto**

O presente diploma define o estatuto das organizações não governamentais de cooperação para o desenvolvimento, adiante designada por ONGD.

#### **Artigo 2.º**

##### **Âmbito**

Não se regem pelo presente diploma as ONGD que prossigam fins lucrativos, políticos, sindicais, ou religiosos ou que, independentemente da sua natureza, desenvolvam actividades de cooperação militar.

#### **Artigo 3.º**

##### **Natureza Jurídica**

As ONGD são pessoas colectivas de direito privado, sem fins lucrativos.

#### **Artigo 4.º**

##### **Composição**

As ONGD são constituídas por pessoas singulares ou colectivas de direito privado, com sede em Portugal.

#### **Artigo 5.º**

##### **Constituição**

As ONGD constituem-se e adquirem personalidade jurídica nos termos da lei geral.

#### **Artigo 6.º**

##### **Objectivos**

1- São objectivos das ONGD a concepção, a execução e o apoio a programas e projectos de cariz social, cultural, ambiental, cívico e económico, designadamente através de acções nos países em vias de desenvolvimento:

- a. De cooperação para o desenvolvimento;
- b. De assistência humanitária;
- c. De ajuda de emergência;
- d. De protecção e promoção dos direitos humanos;

2- São ainda objectivos das ONGD a sensibilização da opinião pública para a necessidade de um relacionamento cada vez mais empenhado com os países em vias de desenvolvimento, bem como a divulgação das suas realidades.

3- As ONGD, conscientes de que a educação é um factor imprescindível para o desenvolvimento integral das sociedades e para a existência e o reforço da paz, assumem a promoção desse objectivo como uma dimensão fundamental da sua actividade.

4- As ONGD desenvolvem as suas actividades no respeito pela Declaração Universal dos Direitos do Homem.

### **Artigo 7.º**

#### **Registo**

Consideram-se abrangidas pelo presente diploma as ONGD que, para além de respeitarem o estipulado nos artigos anteriores, procedam ao seu registo junto do Ministério dos Negócios Estrangeiros, em que se incluam os seguintes elementos:

- a) Actos constitutivos;
- b) Estatutos;
- c) Plano de actividades para o ano em curso;
- d) Meios de financiamento.

### **Artigo 8.º**

#### **Reconhecimento**

1- O reconhecimento do estatuto de ONGD faz-se por um período de dois anos, após análise dos documentos mencionados no número anterior, podendo o mesmo ser negado ou a sua atribuição ser revogada se, nos termos do artigo 16.º, se verificar alguma irregularidade.

2- Para a decisão do reconhecimento do estatuto de ONGD, o Ministério dos Negócios Estrangeiros poderá solicitar um parecer não vinculativo, a emitir pelas plataformas nacionais das ONGD.

3- O reconhecimento do estatuto, referido no nº1, deve ser comunicado aos interessados nos 30 dias seguintes à recepção de todos os documentos referidos no artigo anterior.

### **Artigo 9.º**

#### **Áreas de Intervenção**

As áreas de intervenção das ONGD são, nomeadamente:

- a) Ensino, educação e cultura;
- b) Assistência científica e técnica;
- c) Saúde, incluindo assistência médica, medicamentosa e alimentar;

- d) Emprego e formação profissional;
- e) Protecção e defesa do meio ambiente;
- f) Integração social e comunitária;
- g) Desenvolvimento rural;
- h) Reforço da sociedade civil, através do apoio a associações congéneres e associações de base nos países em vias de desenvolvimento;
- i) Educação para o desenvolvimento, designadamente através da divulgação das realidades dos países em vias de desenvolvimento junto da opinião pública.

#### **Artigo 10.º**

##### **Estatuto dos dirigentes das ONGD**

Os dirigentes das ONGD gozam dos direitos consagrados nas alíneas seguintes:

- a) Para o exercício das funções referidas no número anterior, os dirigentes das ONGD que sejam trabalhadores por conta de outrem têm direito a usufruir de um horário de trabalho flexível, em termos a acordar com a entidade patronal, sempre que a natureza da respectiva actividade laboral o permita;
- b) As faltas dadas por motivos de comparência em reuniões em que os dirigentes exerçam representação ou com órgãos de soberania são consideradas justificadas, para todos os efeitos legais, até ao máximo de 10 dias de trabalho por ano e não implicam a perda das remunerações e regalias devidas;
- c) Os dirigentes das ONGD que sejam estudantes gozam das prerrogativas idênticas às previstas no Decreto-Lei n.º 152/91, de 23 de Abril, com as necessárias adaptações.

#### **Artigo 11.º**

##### **Ligação ao Estado**

- 1- O Estado apoia e valoriza o contributo das ONGD nas relações e práticas de cooperação com os países em vias de desenvolvimento.
- 2- O Estado considera que o seu relacionamento com as ONGD se deve fazer, nomeadamente, através de contratos quadro.
- 3- O Estado pode ainda apoiar as ONGD através de ajuda técnica ou financeira a programas e projectos desenvolvidos por estas, desde que compreendidos nos artigos 6.º e 9.º do presente diploma, mesmo quando as ONGD em questão não sejam subscritoras dos contratos quadro referidos no número anterior.
- 4- O Estado pode solicitar a intervenção técnica das ONGD em programas concebidos e executados, no todo ou em parte, por organismos públicos de cooperação e desenvolvimento.
- 5- O apoio do Estado não pode constituir limitação ao direito de livre actuação das ONGD.



6- O direito de participação das ONGD na definição de políticas nacionais e internacionais de cooperação exerce-se através da sua representação nas instâncias consultivas com competência na área da cooperação.

7- Fora do território nacional, as representações diplomáticas portuguesas são o interlocutor institucional representativo do Estado, para efeitos do relacionamento com as ONGD.

## **Artigo 12.º**

### **Utilidade Pública**

As ONGD registadas nos termos do presente diploma adquirem automaticamente a natureza de pessoas colectivas de utilidade pública, com dispensa do registo e demais obrigações previstas no Decreto-lei n.º 460/77, de 7 de Novembro, sem prejuízo do disposto no artigo 12.º do referido diploma.

## **Artigo 13.º**

### **Mecenato para a Cooperação**

Aos donativos em dinheiro ou em espécie concedido às ONGD e que se destinem a financiar projectos de interesse público, previamente reconhecidos como tal pelo Ministério dos Negócios Estrangeiros, será aplicável, sem acumulação, o regime do mecenato cultural previsto nos códigos do IRS e IRC.

## **Artigo 14.º**

### **Isenção de emolumentos**

As ONGD estão isentas do pagamento dos emolumentos notariais devidos pelas respectivas escrituras de constituição ou de alteração dos estatutos.

## **Artigo 15.º**

### **Fiscalidade**

1- As ONGD têm direitos às isenções fiscais atribuídas pela lei às pessoas colectivas de utilidade pública.

2- Nas transmissões de bens e na prestação de serviços que efectuem, as ONGD beneficiam das isenções de IVA previstas para os organismos sem fins lucrativos.

3- As ONGD beneficiam das regalias previstas no artigo 10.º do Decreto-lei n.º 460/77, de 7 de Novembro.

## **Artigo 16.º**

### **Fiscalização**

Os Ministérios dos Negócios Estrangeiros e das Finanças, bem como, os demais ministérios no âmbito da respectiva competência sectorial, poderão ordenar a realização de inquéritos, sindicâncias e inspecções às ONGD que tenham solicitado a sua inscrição, ou estejam inscritas no Ministério dos Negócios Estrangeiros, ao abrigo do presente diploma.

### **Artigo 17.º**

#### **Representação**

- 1- As ONGD abrangidas pelo disposto no presente diploma podem associar-se em plataformas, o que, todavia, não limita a intervenção autónoma das organizações na prossecução dos seus fins.
- 2- As plataformas nacionais participadas por representantes de ONGD abrangidas pelo presente diploma serão representadas nos órgãos consultivos da cooperação oficial portuguesa pelas respectivas direcções.

### **Artigo 18.º**

#### **Disposições Transitórias**

- 1- Para efeitos do estipulado no presente diploma e para que possam pelo mesmo ser abrangidas, as ONGD devem proceder em conformidade com o artigo 7.º, disposto para tal de um prazo de 60 dias a contar da data de entrada em vigor do presente diploma, independentemente de registos anteriores.
- 2- As ONGD que não cumpram o disposto no número anterior deixam de ser consideradas ONGD para efeitos de aplicação do presente diploma.

### **Artigo 19.º**

É revogada a Lei n.º 19/94, de 24 de Maio.

Aprovada em 29 de Junho de 1998.

O Presidente da Assembleia da República, António de Almeida Santos.

Promulgada em 24 de Setembro de 1998.

Publique-se.

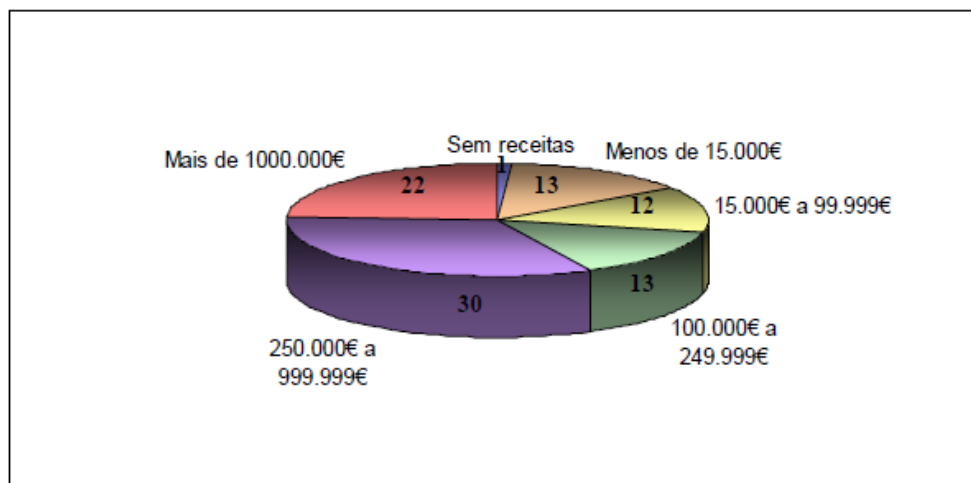
O Presidente da República, Jorge Sampaio.

Referendada em 30 de Setembro de 1998.

O Primeiro-Ministro, António Manuel de Oliveira Guterres.

## Anexo 2:

### Dimensão Financeira das Organizações



**Gráfico 17-** Dimensão Financeira das Organizações em Portugal

**Fonte:** Ferreira et al., 2007.

### Dimensão Financeira das Organizações por Tipo de Organização

	IPSS		ADL		ONG-M		ONG		Outras	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sem receitas	0	0	0	0	0	0	0	0	1	8,3
Menos de 15.000€	7	13,2	1	7,1	0	0	1	14,3	4	33,3
15.000€ a 99.999€	8	15,1	1	7,1	1	20	2	28,6	0	0
100.000€ a 249.999€	5	9,4	3	21,4	1	20	2	28,6	2	16,7
250.000€ a 999.999€	20	37,7	5	35,7	2	40	1	14,3	2	16,7
Mais de 1000.000€	13	24,5	4	28,6	1	20	1	14,3	3	25
Total respostas	53	100	14	100	5	100	7	100	12	100
Não respostas	54	50,5	25	64,1	10	66,7	15	68,2	19	61,3

**Tabela 11-** Dimensão Financeira das Organizações por Tipo de Organização

**Fonte:** Ferreira et al., 2007.

### Anexo 3:

#### Distribuição Sectorial da APD Bilateral Portuguesa 2006-2009

Sectores	2006	2007	2008	2009
<b>I - INFRA-ESTRUTURAS E SERVIÇOS SOCIAIS</b>	<b>112 187</b>	<b>148 091</b>	<b>128 905</b>	<b>127 471</b>
EDUCAÇÃO	52 211	52 161	50 398	54 117
SAÚDE	8 269	7 871	5 433	6 548
POLÍTICAS EM MATÉRIA DE POPULAÇÃO/ SAÚDE REPRODUTIVA	6	278	261	144
FORNECIMENTO DE ÁGUA E SANEAMENTO BÁSICO	499	1 148	224	305
GOVERNO E SOCIEDADE CIVIL	35 463	71 217	56 125	50 067
OUTRAS INFRA-ESTRUTURAS E SERVIÇOS SOCIAIS	15 749	15 416	16 466	16 292
<b>II - INFRA-ESTRUTURAS E SERVIÇOS ECONÓMICOS</b>	<b>20 489</b>	<b>22 536</b>	<b>34 004</b>	<b>18 791</b>
TRANSPORTE E ARMAZENAMENTO	16 951	18 817	32 607	16 690
COMUNICAÇÕES	2 810	2 808	775	1 374
ENERGIA: PRODUÇÃO E APROVISIONAMENTO			8	34
BANCOS E SERVIÇOS FINANCEIROS	378	515	614	660
NEGÓCIOS E OUTROS SERVIÇOS	350	306		33
<b>III - SECTORES DE PRODUÇÃO</b>	<b>2 604</b>	<b>1 940</b>	<b>2 402</b>	<b>3 688</b>
AGRICULTURA	1 165	1 451	1 949	3 262
SILVICULTURA	38	60	61	
PESCAS	26	4	3	38
INDÚSTRIA	138		108	
INDÚSTRIAS EXTRACTIVAS	94	30	92	37
CONSTRUÇÃO	937		26	
COMÉRCIO	43	151	33	91
TURISMO	163	244	130	160
<b>IV - MULTISECTORIAL / TRANSVERSAL</b>	<b>11 519</b>	<b>11 896</b>	<b>7 638</b>	<b>7 177</b>
<b>TOTAL SECTORIAL</b>	<b>146 799</b>	<b>184 563</b>	<b>172 949</b>	<b>157 027</b>
V - AJUDA A PROGRAMAS E AJUDA SOB A FORMA DE PRODUTOS	483	- 1 128	68 344	45 728
VI - ACÇÕES RELACIONADAS COM A DÍVIDA	- 1 555	- 1 380	- 1 315	- 21 149
VII - AJUDA HUMANITÁRIA	5 692	502	828	798
VIII - CUSTOS ADMINISTRATIVOS DOS DOADORES	10 203	10 173	11 006	13 163
XIX - APOIO ÀS ORGANIZAÇÕES NÃO-GOVERNAMENTAIS	5 946	2 421	4 903	350
AJUDAS AOS REFUGIADOS (NO PAÍS DOADOR)	194	306	244	194
X - NÃO AFECTADO/NÃO ESPECIFICADO	671	1 883	1 903	2 511
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>168 333</b>	<b>197 360</b>	<b>258 862</b>	<b>198 622</b>

Tabela 12- Distribuição Sectorial da APD Bilateral Portuguesa 2006-2009

Fonte: IPAD, 2010

### Anexo 4:

#### Ajuda Pública ao Desenvolvimento entre 2002 e 2006

	2002	2003	2004	2005
APD Bilateral	197 443	161 497	702 446	175.644
APD multilateral	144 852	121 379	127 445	127.782
<b>Total</b>	<b>342 295</b>	<b>282 873</b>	<b>829 891</b>	<b>303.426</b>
% APD/RNB	0,27	0,22	0,63	0,21

Tabela 13- Ajuda Pública ao Desenvolvimento entre 2002 e 2006, em milhares de euros

Fonte: IPAD, 2006; Araújo, 2006.

### Anexo 5:

#### Ajuda Pública ao Desenvolvimento Bilateral entre 2002 e 2005

Países	2002	2003	2004	2005
Angola	15.325	17.249	575.892	16.836
Cabo Verde	11.554	35.611	24.772	36.499
Guiné-Bissau	7.051	7.304	9.767	10.874
Moçambique	25.367	16.920	19.516	18.150
São Tomé e Príncipe	13.806	9.856	10.299	9.244
PALOPs	15.193	4.280	4.047	4.295
<b>Subtotal</b>	<b>88.296</b>	<b>91.220</b>	<b>644.293</b>	<b>95.898</b>
Timor Leste	80.485	37.781	20.568	27.907
Outros	28.662	32.492	37.585	51.859
<b>Total</b>	<b>197.443</b>	<b>161.493</b>	<b>702.446</b>	<b>175.664</b>

Tabela 14- Ajuda Pública ao Desenvolvimento Bilateral entre 2002 e 2005 em milhares de euros

Fonte: IPAD, 2006; Araújo, 2006.

Anexo 6:

Ajuda Pública ao Desenvolvimento Portuguesa 2006-2009

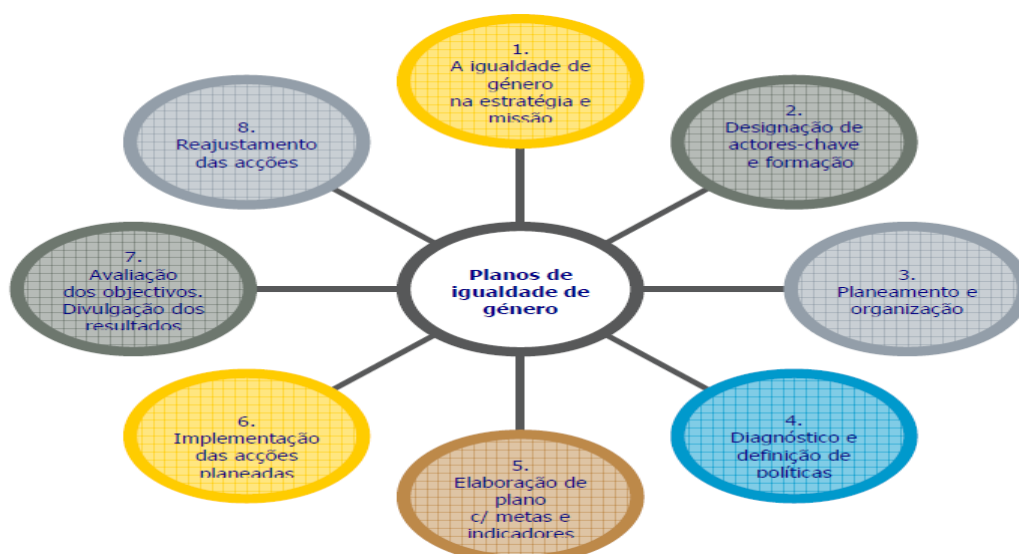
	MILHÕES €							
	2006	%	2007	%	2008	%	2009	%
<b>APD BILATERAL, TOTAL</b>	<b>160.333</b>	<b>100</b>	<b>157.360</b>	<b>100</b>	<b>250.062</b>	<b>100</b>	<b>190.622</b>	<b>100</b>
ANGOLA	15.996	9,9	13.975	7,1	13.290	5,1	-7.072	-3,6
CAPO VERDE	37.688	22,4	31.921	16,2	43.286	16,7	38.392	19,3
GUINÉ-BISSAU	11.761	7,0	11.518	5,8	12.371	4,8	10.361	5,2
MOÇAMBIQUE	17.268	10,3	15.799	8,0	17.410	6,7	48.831	24,0
SÃO TOMÉ E PRÍNCIPE	8.952	5,3	9.539	4,8	9.209	3,6	10.637	5,4
PALOP**	2.891	1,7	4.124	2,1	3.539	1,4	4.899	2,5
TIMOR LESTE	30.674	18,2	34.071	17,3	27.030	10,4	24.872	12,5
<b>OUTROS PAÍSES</b>	<b>43.103</b>	<b>25,8</b>	<b>76.413</b>	<b>38,7</b>	<b>182.767</b>	<b>51,3</b>	<b>67.702</b>	<b>34,1</b>
das quais:								
MARROCOS	180	0,1	188	0,1	66.063	25,5	14.835	7,5
AFEGANISTÃO	5.243	3,1	6.567	3,3	9.829	3,8	8.355	4,2
BÓSNIA	4.634	2,8	9.291	4,7	15.000	5,8	4.287	2,2
<b>APD MULTILATERAL, TOTAL</b>	<b>147.441</b>	<b>100</b>	<b>146.366</b>	<b>100</b>	<b>171.093</b>	<b>100</b>	<b>169.547</b>	<b>100</b>
<b>NAÇÕES UNIDAS</b>	<b>8.134</b>	<b>5,5</b>	<b>9.071</b>	<b>6,2</b>	<b>7.805</b>	<b>4,8</b>	<b>9.506</b>	<b>5,8</b>
1.1. Nações Unidas - Agências, Fundos e Comissões	8.134	5,5	9.071	6,2	5.502	3,2	5.199	3,1
<b>COMISSÃO EUROPEIA</b>	<b>99.139</b>	<b>67,2</b>	<b>103.270</b>	<b>70,8</b>	<b>111.732</b>	<b>65,3</b>	<b>135.376</b>	<b>79,8</b>
2.1. Orçamento C/Ep/ Países em Desenvolvimento	72.740	49,3	75.480	51,0	79.300	46,3	101.950	60,1
2.2. FED - Fundo Europeu para o Desenvolvimento	24.347	16,5	25.608	17,5	29.164	17,0	32.020	18,9
2.3. BEI - Banco Europeu de Investimento	2.052	1,4	2.182	1,5	3.328	1,9	1.407	0,8
<b>FMI, BANCO MUNDIAL E OMC</b>	<b>12.403</b>	<b>8,4</b>	<b>13.129</b>	<b>9,0</b>	<b>28.399</b>	<b>16,8</b>	<b>2.488</b>	<b>1,5</b>
3.1. Grupo Banco Mundial	11.800	8,0	12.544	8,0	28.380	16,0	1.852	1,1
3.2. Organização Mundial do Comércio	603	0,4	585	0,4	619	0,4	636	0,4
<b>BANCOS REGIONAIS DE DESENVOLVIMENTO</b>	<b>24.201</b>	<b>16,4</b>	<b>12.700</b>	<b>8,7</b>	<b>17.167</b>	<b>10,0</b>	<b>17.510</b>	<b>10,3</b>
<b>OUTRAS INSTITUIÇÕES MULTILATERAIS</b>	<b>3.564</b>	<b>2,4</b>	<b>8.196</b>	<b>5,8</b>	<b>5.390</b>	<b>3,1</b>	<b>4.667</b>	<b>2,8</b>
das quais:								
GEF - Global Environment Facility	1.558	0,9	2.751	1,9	1.375	0,8	1.375	0,8
Protocolo de Montreal	473	0,3	1.090	1,4	64	0,0	448	0,3
CPLP - Community of Portuguese Speaking Countries ****	984	0,6	881	0,6	805	0,5	820	0,4
GFFATM - Global Fund to Fight AIDS, Tuberculosis and Malaria	1.558	0,9	2.002	1,4	2.370	1,4	1.748	1,0
<b>APD TOTAL</b>	<b>315.774</b>		<b>343.726</b>		<b>421.155</b>		<b>360.169</b>	
Para referência:								
% APD/PNB								
% APD/PNB ***	0,21		0,22		0,27		0,23	

Tabela 15- Ajuda Pública ao Desenvolvimento Portuguesa 2006-2009

Fonte: IPAD, 2010

## Anexo 7:

### Planos de igualdade de género



**Figura 7-** Planos de Igualdade de Género nas Organizações

Fonte: Pernas et al., 2008.

## Anexo 8:

### III Plano Nacional para a Igualdade - Cidadania e Género (2007-2010)

Áreas	N.º de medidas previstas	N.º de medidas executadas	N.º de medidas em execução	N.º de medidas não iniciadas	Taxa de execução (*) ( <i>executadas ÷ execução</i> )
1 - Perspectiva de Género em todos os Domínios de Política enquanto Requisito de Boa Governação	22	2	17	2	86,4%
2 - Perspectiva de Género nos Domínios Prioritários de Política	76	8	64	4	94,7%
3 - Cidadania e Género	28	1	24	3	89,3%
4 - Violência de Género	7	0	6	1	85,7%
5 - Perspectiva de Género na União Europeia, no Plano Internacional e na Cooperação para o Desenvolvimento	22	0	22	0	100,0%
<b>Total</b>	<b>155</b>	<b>11</b>	<b>133</b>	<b>10</b>	<b>91,2%</b>

(\*) - Nota: Dada a calendarização da execução da generalidade das medidas, na sua maioria com implementação ao longo da vigência de todo o Plano, a taxa de execução deve ser apurada agregando o número de medidas executadas com aquelas que se encontram em execução.

**Tabela 16-** III Plano Nacional para a Igualdade - Cidadania e Género (2007-2010), em execução

Fonte: CIG, 2010.



## Anexo 9:

### Medidas de Promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres

	N	N= 193 (%)
Aumentar a investigação científica sobre a situação actual	9	4,2
Aumentar o apoio a projectos de intervenção social nesta área	19	8,9
Implementar medidas fiscais que incentivem a adopção da igualdade	27	12,6
Regulamentar a igualdade de acesso e tratamento a posições de chefia	28	13,1
Intervir para mudar as mentalidades	114	53,3
Promover campanhas de sensibilização e de informação	24	11,2
Regulamentar a igualdade de acesso e tratamento ao exercício	14	6,5
Reforçar as competências em intervenção para a igualdade do	9	4,2
Regulamentar a existência de planos de igualdade nas organizações	16	7,5
Educar as crianças para a igualdade	110	51,4
Outras	8	3,7
Não responde	21	9,8
Total		399

**Tabela 17-** Medidas de Promoção da Igualdade entre homens e mulheres

Fonte: Ferreira et al., 2007.

## Anexo 10:

### Medidas de igualdade entre homens e mulheres (%)\*

	IPSS	ADL	ONG-M	ONG	Ou-tras	N	Total (N=180)
Utiliza linguagem inclusiva (recusando o masculino como representando os dois sexos)	47,7	61,8	84,6	52,4	45,8	96	53,3
Tem em consideração a paridade nos grupos que se constituem na organização/entidade	46,6	52,9	61,5	66,7	33,3	89	49,4
Torna visível na sua imagem exterior a preocupação com a promoção da igualdade de mulheres e homens	52,3	73,5	100,0	61,9	66,7	113	62,8
Quando organiza as suas actividades, tem em conta os interesses específicos de ambos os sexos	80,7	82,4	100,0	90,5	75,0	149	82,8
Procura incluir, nas suas parcerias, organizações promotoras da da igualdade de mulheres e homens	40,9	64,7	92,3	61,9	58,3	97	53,9
Promove a da igualdade de mulheres e homens no acesso ao emprego e na progressão da carreira profissional	80,7	88,2	61,5	76,2	95,8	148	82,2
Promove a Igualdade salarial de mulheres e homens para trabalho igual ou de valor igual	81,8	88,2	69,2	85,7	91,7	151	83,9
Promove a Igualdade de mulheres e homens no acesso à formação	87,5	97,1	69,2	95,2	95,8	162	90,0
Existe um documento que explicita a política de da igualdade de mulheres e homens em vigor na organização	9,1	8,8	38,5	23,8	12,5	24	13,3
Os anúncios de vagas de emprego respeitam as regras da não discriminação	86,4	91,2	69,2	52,4	79,2	146	81,1
Selecciona o sexo menos representado no acesso à formação para certos domínios profissionais.	8,0	11,8	7,7	9,5	4,2	15	8,3
Tem implementado medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual no local de trabalho:	13,6	0,0	23,1	14,3	12,5	21	11,7
Já concorreu ao Prémio "Igualdade é Qualidade"	4,5	0,0	0,0	0,0	0,0	4	2,2
Outras medidas	3,4	0,0	0,0	4,8	0,0	4	2,2

\* As percentagens referem-se à proporção de cada tipo de organização que deu uma resposta positiva a cada um destes itens, com excepção da última coluna em que as percentagens se referem ao total das 180 organizações que responderam a esta questão (registamos, portanto, 34 não respostas).

**Tabela 18-** Medidas de igualdade entre homens e mulheres, segundo tipo de organização (%)\*

Fonte: Ferreira et al., 2007.

## Anexo 11:

### Internalização da Igualdade entre mulheres e homens na missão

	Organizações
A igualdade entre mulheres e homens não se encontra explícita nem nos estatutos nem no discurso dos/as dirigentes	CNOD, SCMN, FDZHP

**Tabela 19-** Internalização da Igualdade entre mulheres e homens na missão

**Fonte:** Ferreira et al., 2007.

### Internalização da Igualdade entre mulheres e homens na missão

	Organizações	
	Já incluíam igualdade nos seus estatutos	Passaram a incluir igualdade nos seus estatutos
Formal (a igualdade entre mulheres e homens encontra-se explícita nos estatutos, mas não no discurso dos/as dirigentes)	APAV <sup>6</sup> , MARP (com excepção dos discursos) <sup>7</sup>	ASP
Completa (a igualdade entre mulheres e homens encontra-se explícita nos estatutos e no discurso de dirigentes)	ESDIME, APMJ, Soroptimist	ET, ARCSS, KERIGMA, ADIBB
Confere distintividade (parceiros e beneficiários referem a igualdade entre mulheres e homens como fazendo parte da missão da organização)	Soroptimist (pelo menos os parceiros)	
Sustentável (a missão afirmada integra a igualdade entre mulheres e homens nas actividades e perspectivas de futuro da organização)	APMJ, Soroptimist, AMA	ADIBB, AJP, ANOP

**Tabela 20-** Internalização da Igualdade entre mulheres e homens na missão

**Fonte:** Ferreira et al., 2007.

## Anexo 12:

### Tipificação Sexual das Capacidades Profissionais

	Organizações
Existem trabalhos mais apropriados para homens e trabalhos mais apropriados para mulheres	SCMN, ADIBB, ASP, ARCSS e KERIGMA (as mulheres estão mais ligadas às áreas das ciências sociais); na AMA sublinha-se o papel das mulheres na família.
Na situação actual do mercado de trabalho, continua a ser mais fácil aos homens arranjar um emprego	FDZHP, MARP, ADIBB, AJP, AMA, ANOP
As mulheres e os homens têm as mesmas capacidades de aprendizagem quando são educados no mesmo contexto socioeconómico	ET, MARP, ADIBB, ASP, AJP, Soroptimist
As mulheres criam mais conflitos no local de trabalho	SCMN, ESDIME, ADIBB

**Tabela 21-** Tipificação Sexual das Capacidades Profissionais

**Fonte:** Ferreira et al., 2007.





## Anexo 15:



**Gráfico 18-** Repartição por género dos recursos humanos para o desenvolvimento

**Fonte:** Plataforma das ONGD, 2002.

Género	Homens	Mulheres
Remunerados em Portugal	178	385
Voluntários em Portugal	301	324
Remunerados Expatriados	75	98
Voluntários Expatriados	81	173

**Tabela 24-** Repartição por género dos recursos humanos para o desenvolvimento

**Fonte:** Plataforma das ONGD, 2002.



**Gráfico 19-** Repartição por Homens

**Fonte:** Plataforma das ONGD, 2002.



**Gráfico 20-** Repartição por Mulheres

**Fonte:** Plataforma das ONGD, 2002.

## Anexo 16:

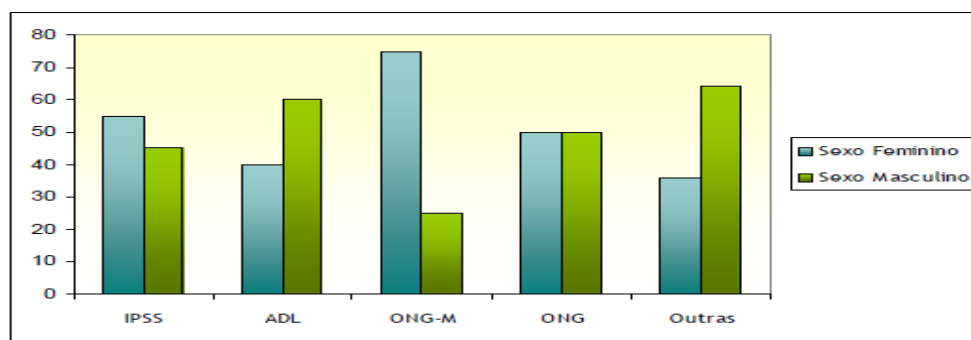
### Composição sexual, segundo o tipo de organização

ÓRGÃO		Tipo de organização											
		IPSS		ADL		ONG-M		ONG		Outras		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Direcção</b>													
Presidente	M	78	74,3	28	73,7	0	0	14	66,7	24	82,8	144	69,6
	F	27	25,7	10	26,3	14	100	7	33,3	5	17,2	63	30,4
Vice-Presidente	M	49	52,7	24	75,0	2	14,3	9	52,9	19	76,0	103	56,9
	F	44	47,3	8	25,0	12	85,7	8	47,1	6	24,0	78	43,1
Tesoureiro	M	72	71,3	23	79,3	0	0	10	58,8	20	80,0	125	67,2
	F	29	28,7	6	20,7	14	100	7	41,2	5	20,0	61	32,8
1.º Vogal	M	48	50,5	22	68,8	2	18,2	7	43,8	16	72,7	95	54,0
	F	47	49,5	10	31,3	9	81,8	9	56,3	6	27,3	81	46,0
2.º Vogal	M	53	60,2	17	58,6	0	0	6	37,5	13	61,9	89	54,3
	F	35	39,8	12	41,4	10	100	10	62,5	8	38,1	75	45,7
<b>Assembleia-Geral</b>													
Presidente	M	70	77,8	28	82,4	0	0	12	66,7	21	80,8	131	73,2
	F	20	22,2	6	17,6	11	100	6	33,3	5	19,2	48	26,8
Vice-Presidente	M	29	56,9	17	73,9	1	9,1	7	53,8	12	63,2	66	56,4
	F	22	43,1	6	26,1	10	90,9	6	46,2	7	36,8	51	43,6
1.º Secretário	M	49	60,5	23	76,7	1	9,1	9	60,0	14	56,0	96	59,3
	F	32	39,5	7	23,3	10	90,9	6	40,0	11	44,0	66	40,7
2.º Secretário	M	28	59,6	14	82,4	0	0	3	60,0	5	35,7	50	56,8
	F	19	40,4	3	17,6	5	100	2	40,0	9	64,3	38	43,2

**Tabela 25-** Composição sexual, segundo o tipo de organização

**Fonte:** Ferreira et al., 2007.

**Sexo do (a) director (a) segundo o tipo de organização**



**Gráfico 21-** Sexo do (a) director (a) segundo o tipo de organização

**Fonte:** Ferreira et al., 2007.

## Anexo 17:



**Gráfico 22-** Faixa etária dos recursos humanos para o Desenvolvimento

**Fonte:** Plataforma das ONGD, 2002.

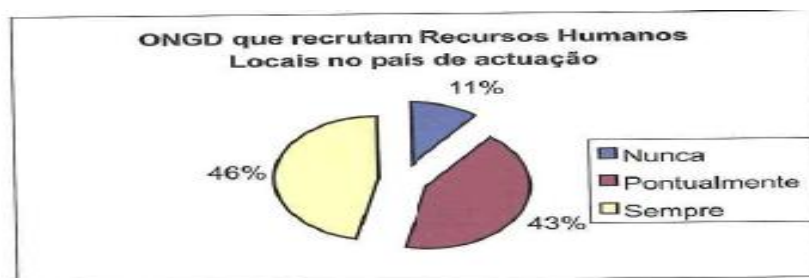
**Faixa etária dos recursos humanos para o Desenvolvimento**

Faixa Etária	< 25	25-30	31-45	46-65	> 65
Homens Remunerados em Portugal	5	32	97	40	4
Mulheres Remuneradas em Portugal	19	116	167	75	8
Homens Voluntários em Portugal	17	33	59	122	70
Mulheres Voluntárias em Portugal	51	61	128	66	18
Homens Remunerados Expatriados	0	4	60	11	0
Mulheres Remuneradas Expatriadas	3	18	71	6	0
Homens Voluntários Expatriados	16	23	39	3	0
Mulheres Voluntárias Expatriadas	37	77	31	27	1

**Tabela 26-** Faixa etária dos recursos humanos para o Desenvolvimento

**Fonte:** Plataforma das ONGD, 2002.

## Anexo 18:



**Gráfico 23-** ONGD que recrutam recursos humanos locais no país de actuação

**Fonte:** Plataforma das ONGD, 2002.



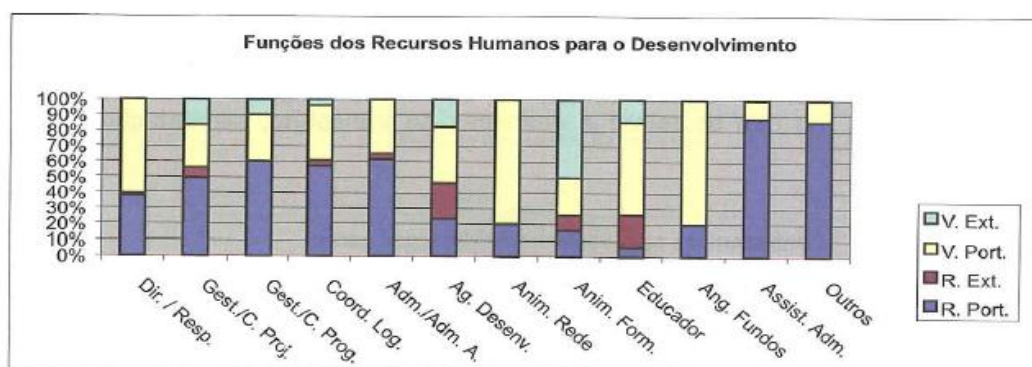
**Legenda:**

Coord.- Coordenadores; Técn.- Técnicos; Int.- Interpretes; Mot.- Motoristas; P. Limpeza- Pessoal de limpeza; Outras

**Gráfico 24-** Funções exercidas pelos Recursos Humanos Locais no país de actuação

**Fonte:** Plataforma das ONGD, 2002.

## Anexo 19:



**Legenda:**

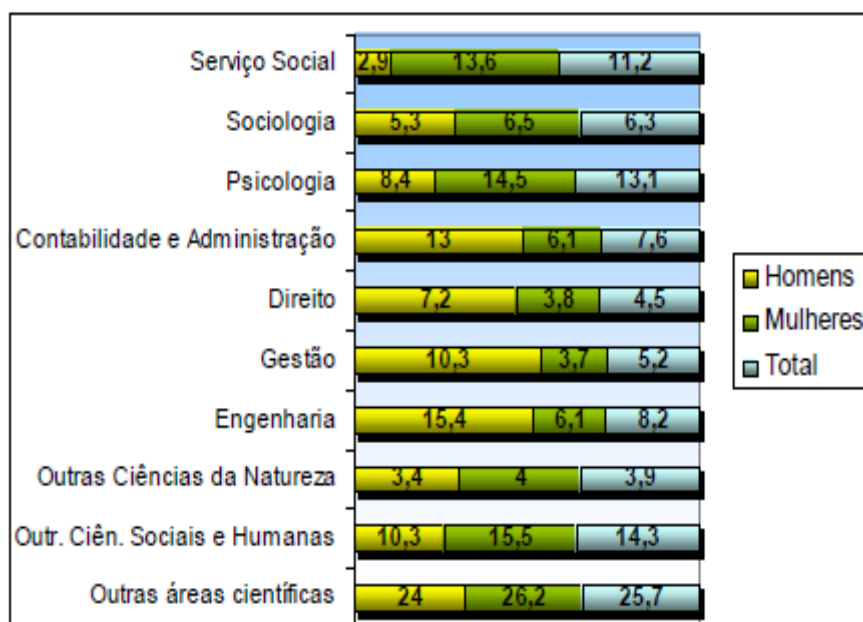
Dir. / Resp.- Director, responsável de estrutura; Gest./C. Proj.- Gestor / coordenador de projectos; Gest./C. Prog.- Gestor / coordenador de programa; Coord. Log.- Coordenador logístico; Adm./Adm. A.- Administrador / Administrador Assistente; Ag. Desenv.- Agente de desenvolvimento; Anim. Rede- Animador de rede; Anim. Form.- Animador - formador; Educador; Angariador de fundos; Assistente administrativo; Outros

**Gráfico 25-** Funções dos Recursos Humanos para o Desenvolvimento

**Fonte:** Plataforma das ONGD, 2002.

## Anexo 20:

### Áreas de formação do pessoal ao serviço com ensino superior (\*)

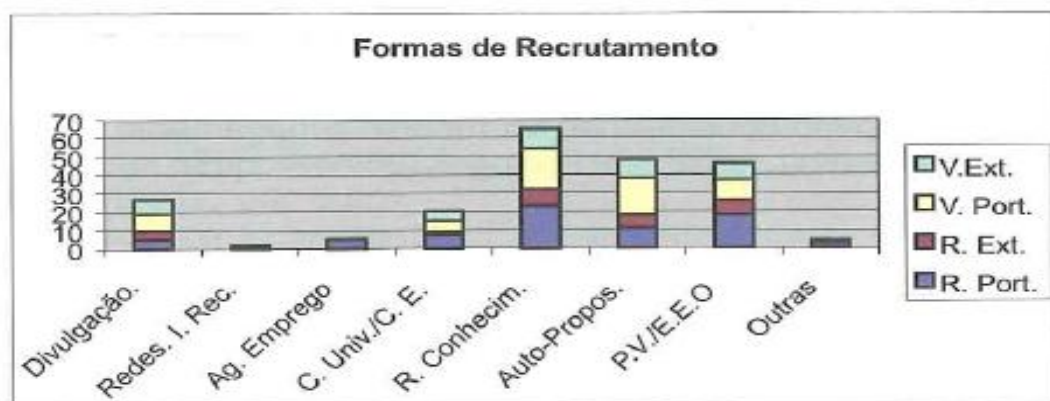


(\*) Percentagens relativas ao número de trabalhadores/as.

**Gráfico 26-** Áreas de formação do pessoal ao serviço com ensino superior (\*)

**Fonte:** Ferreira et al., 2007

## Anexo 21:



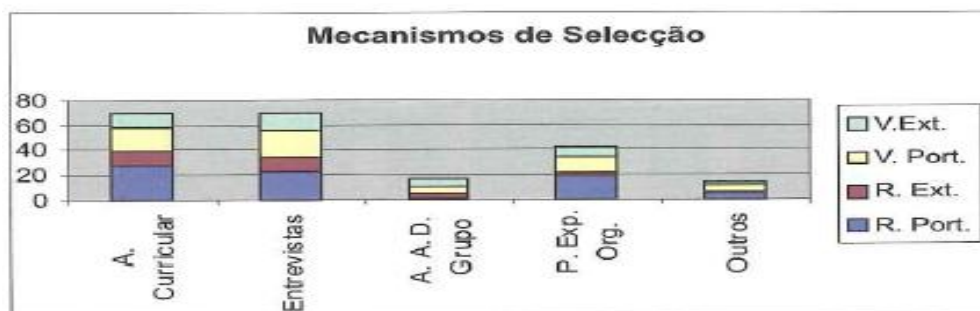
Legenda:

Divulgação - Divulgação (publicações, Internet, entre outros); Redes. I. Rec.- Redes internacionais de recrutamento; Ag. Emprego- Agências de emprego; C. Univ./C. E.- Contactos com universidades ou cursos específicos; R. Conhecim.- Rede de conhecimentos; Auto-Propos. - Auto-propostas; P.V./E.E.O- Preferência por voluntários/estagiários já envolvidos na organização; Outras

**Gráfico 27-** Formas de Recrutamento

**Fonte:** Plataforma das ONGD, 2002.



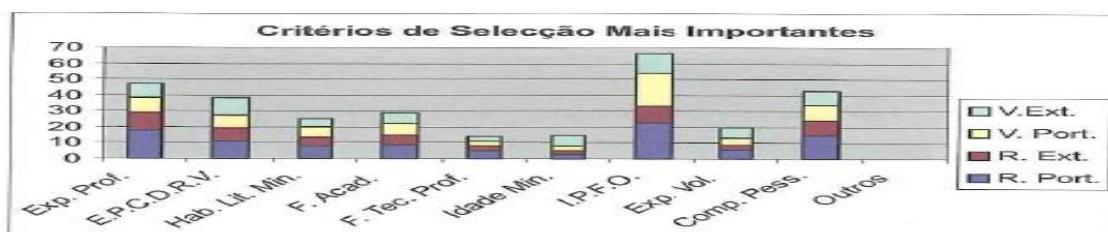


Legenda:

A. Curricular - Análise curricular; Entrevistas; A. A. D. Grupo - Avaliação através de dinâmicas de grupo; P. Exp. Org.- Período experimental na organização; Outros

**Gráfico 28- Mecanismos de Selecção**

Fonte: Plataforma das ONGD, 2002.



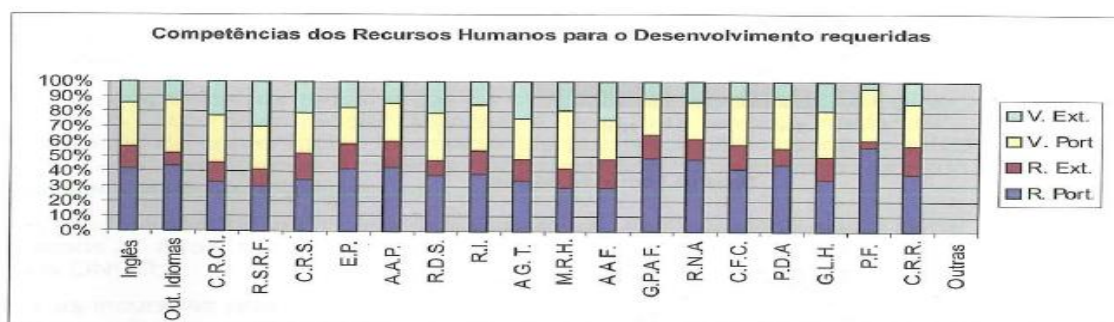
Legenda:

Exp. Prof.- Experiência Profissional (na área em que vai trabalhar); E.P.C.D.R.V.- Experiência profissional no contexto do desenvolvimento em regime de voluntariado ou não; Hab. Lit. Min.- Habilitações Literárias Mínimas; F. Acad.- Formação Académica; F. Tec. Prof.- Formação Técnico - profissional; Idade Min.- Idade Mínima; I.P.F.O.- Identificação com os princípios e filosofia da organização; Exp. Vol.- Experiência de voluntariado; Comp. Pess.- Competências pessoais; Outros

**Gráfico 29- Critérios de Selecção Mais Importantes**

Fonte: Plataforma das ONGD, 2002.

## Anexo 22:



Legenda:

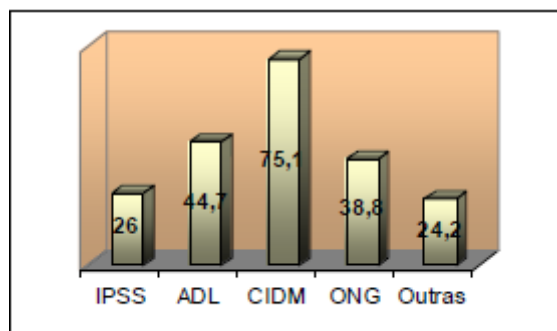
Inglês - Prática de línguas estrangeiras: Inglês; Out. Idiomas - Outros; C.R.C.I.- Capacidade de relação no contexto intercultural; R.S.R.F.- Resistência a situações de stress e resistência física; C.R.S.- Capacidade de resolução de conflitos; E.P.- Elaborar projectos; A.A.P.- Acompanhar e avaliar projectos; R.D.S.- Realizar diagnósticos sociais; R.I.- Realizar inquéritos; A.G.T.- Animar grupos de trabalhos; M.R.H.- Mobilizar recursos humanos; A.A.F.- Animar acções de formação; G.P.A.F.- Gerir processos administrativos e financeiros; R.N.A.- Redigir notas, artigos; C.F.C.- Criar ferramentas de comunicação; P.D.A.- Promover e divulgar acções; G.L.H.- Gerir a logística humanitária; P.F.- Procurar financiamentos; C.R.R.- Criar redes relacionais; Outras

**Gráfico 30- Competências dos Recursos Humanos para o Desenvolvimento requeridas**

Fonte: Plataforma das ONGD, 2002.

## Anexo 23:

**Peso médio do pessoal com formação superior**



**Gráfico 31-** Peso médio do pessoal com formação superior, segundo tipo de organização

**Fonte:** Ferreira et al., 2007.

## Anexo 24:

### Inquérito por Questionário

Qual o papel das ONG na promoção da Igualdade de Género?

Nota: Escolha a opção que considere mais correcta

---

\*Obrigatório

Sexo \*

☐ Masculino

☒ Feminino

Idade \*

Data do Inquérito \*

**I. Identificação \***

1. Nome da ONG?

2. Número aproximado dos elementos da organização?

3. Qual o Cargo que ocupa na ONG?



- ☐ Presidente/Director/Coordenador
- ☐ Gestor/coordenador de projectos
- ☐ Animador - Formador
- ☐ Angariador de fundos
- ☐ Assistente administrativo
- ☐ Comunicação
- ☐ Contabilidade
- ☐ Secretário (a)- geral
- ☐ Outro:

## **II. Caracterização da ONG \***

### **1. Qual o estatuto jurídico?**

- ☐ Associação sem fins lucrativos
- ☐ Fundação
- ☐ Instituto Particular de Solidariedade Social
- ☐ Outra:

### **2. Qual a origem da ONG?**

- ☐ Igreja Católica
- ☐ Partido Político
- ☐ Movimento Sindical
- ☐ Grupo de Pessoas

☐ Outra:

**3. Qual o objectivo principal da ONG? (máximo duas opções)**

- ☐ Cooperação técnica e económica
- ☐ Acções de solidariedade com os países em vias de Desenvolvimento
- ☐ Animação Cultural
- ☐ Defesa do Ambiente
- ☐ Outra:

**4. A ONG encontra-se registada no IPAD?**

☐ Sim ☐ Não

**5. Está registada na Plataforma das ONGD Portuguesas?**

☐ Sim ☐ Não

**III. Elementos de Identificação \***

**1. Qual o género predominante dos membros permanentes da organização?**

☐ Feminino ☐ Masculino

**2. Refira qual o género dominante em missão fora de Portugal?**

☐ Feminino ☐ Masculino

**3. Idade predominante dos membros permanentes da organização?**

**4. Qual o grau de Instrução preponderante na organização?**

	Remunerados/ Voluntários
1º Ciclo	<input type="radio"/>
2º Ciclo	<input type="radio"/>
3º Ciclo	<input type="radio"/>
Ensino Secundário	<input type="radio"/>
Ensino Pós – Secundário não Superior	<input type="radio"/>
Ensino Superior	<input type="radio"/>

**IV. Funcionamento da ONG \***

**1. Quem define a estratégia a desenvolver pela organização?**

- ☐ Assembleia
- ☐ Direcção da ONG
- ☐ Presidente/Director/Coordenador da ONG
- ☐ Outra:

**2. Como são as relações de trabalho na ONG?**

1 2 3 4 5

Nada Hierarquizadas ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Muito Hierarquizadas

**3. Qual o grau de selecção no recrutamento de novos membros?**

1 2 3 4 5

Nada Selectivos ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Muito Selectivos

**4. Mecanismos de selecção utilizados no recrutamento pela organização?**

- ☐ Análise Curricular
- ☐ Entrevista
- ☐ Período experimental na ONG

☐ Outra:

**5. Critérios de selecção estabelecidas pela organização?**

- ☐ Experiência Profissional
- ☐ Habilitações Académicas
- ☐ Idade Mínima
- ☐ Experiência de voluntariado
- ☐ Competências pessoais
- ☐ Outra:

**6. Acha que a organização tem em conta o género (masculino/feminino) no momento do recrutamento de novos membros?**

☐ Sim ☐ Não

**7. A questão da igualdade é encarada pela ONG como algo primário?**

☐ Sim ☐ Não

**8. Considera que a ONG actua numa dinâmica de igualdade de género?**

☐ Sim ☐ Não

**8.1. Porquê?**

**9. Na sua opinião, concorda que tanto os homens como as mulheres tem os mesmos direitos/ deveres na organização?**

☐ Sim ☐ Não

**9.1. Porquê?**

**10. Concorda que nas ONG as mulheres têm mais facilidade de alcançar os cargos superiores?**

☐ Sim ☐ Não

**10.1. Porquê?**

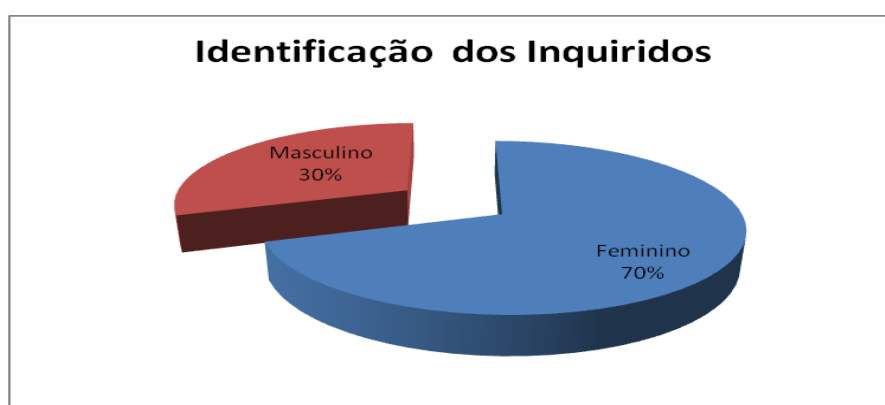
11. Descreva o principal método utilizado pela ONG para minimizar a diferença entre as mulheres e os homens?

12. Mencione duas medidas que deverão ser utilizadas pelas ONG de modo a promover a igualdade de Género?

13. Que projectos são desenvolvidos pela ONG que podem ser considerados da área de género? (apresente unicamente os títulos)

14. Refira os dois principais problemas que considera terem as ONG em Portugal?

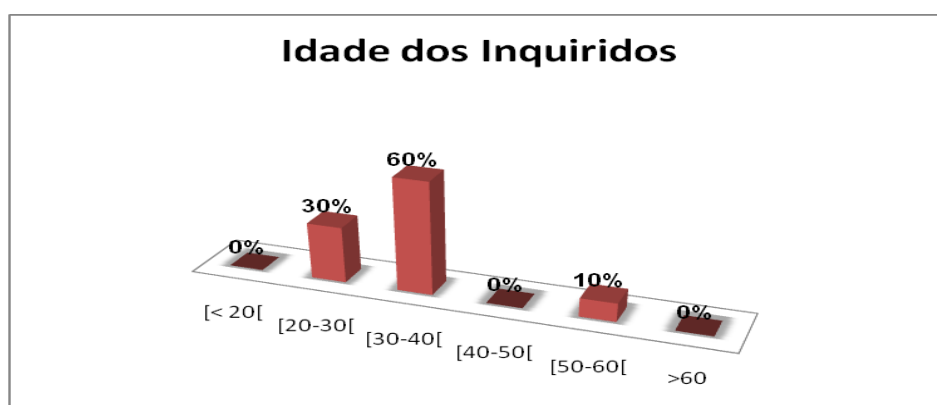
## Anexo 25



**Gráfico 32-** Identificação dos Inquiridos

Fonte: Inquérito aplicado às ONG, 2010.

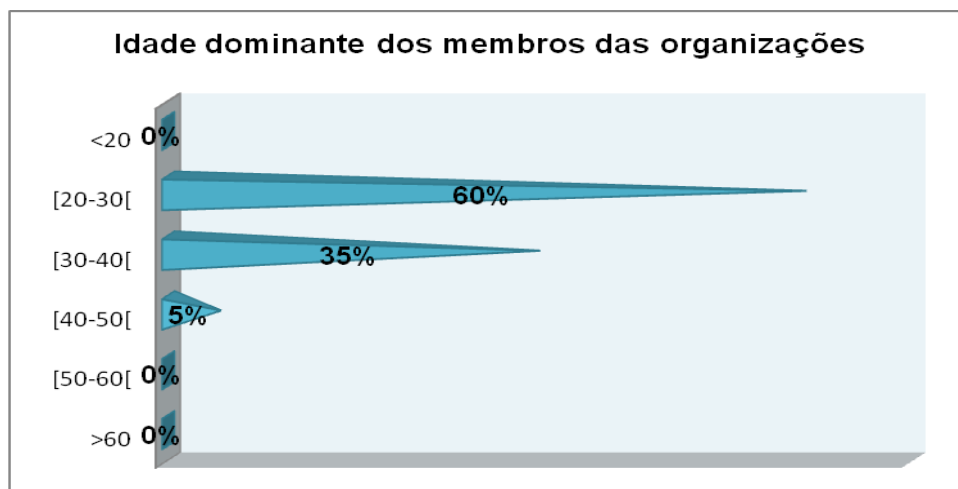
## Anexo 26



**Gráfico 33-** Idade dos Inquiridos

Fonte: Inquérito aplicado às ONG, 2010.

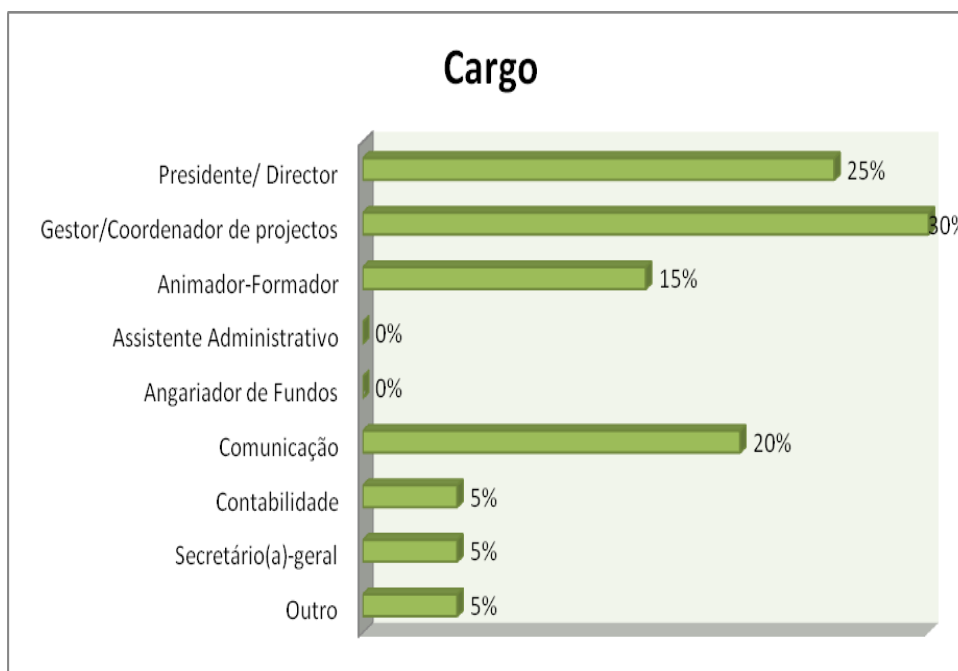
## Anexo 27



**Gráfico 34-** Idade dominante dos membros das ONG

**Fonte:** Inquérito aplicado às ONG, 2010.

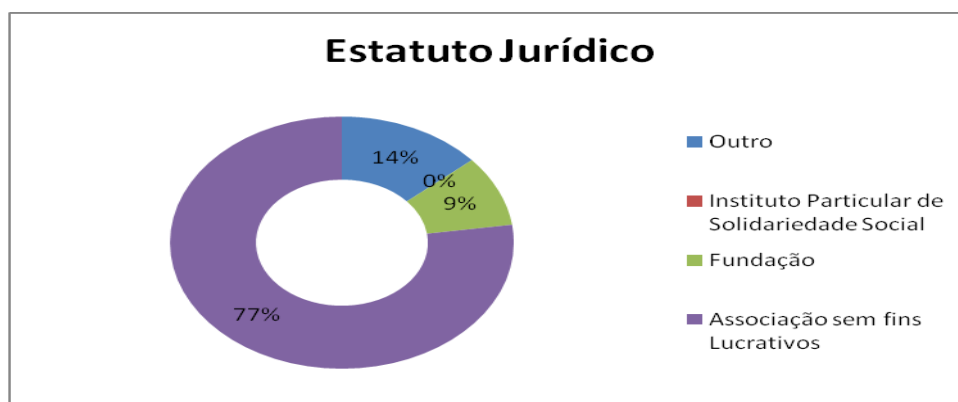
## Anexo 28



**Gráfico 35-** Cargo que os membros ocupam nas ONG

**Fonte:** Inquérito aplicado às ONG, 2010.

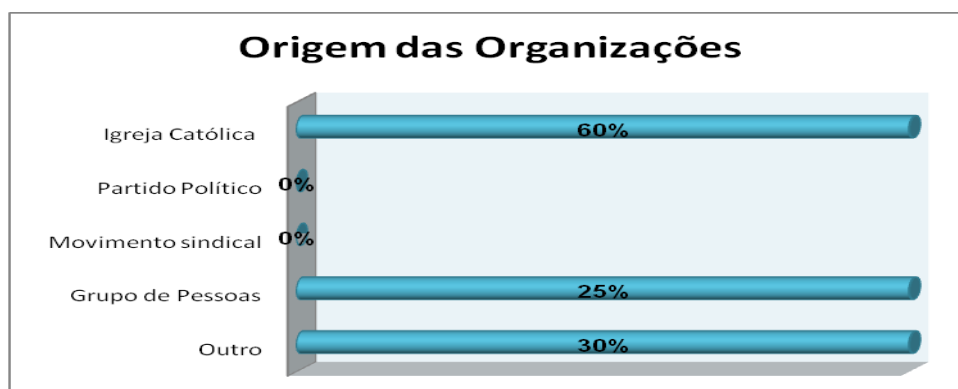
## Anexo 29



**Gráfico 36-** Estatuto Jurídico das ONG

Fonte: Inquérito aplicado às ONG, 2010.

## Anexo 30



**Gráfico 37-** Origem das ONG

Fonte: Inquérito aplicado às ONG

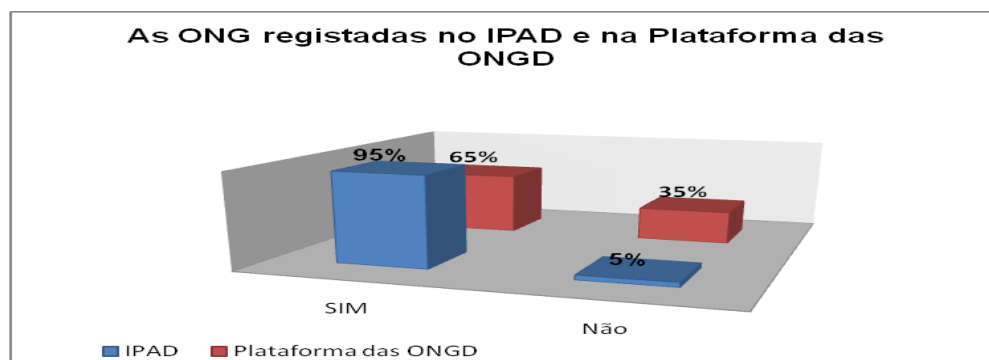
## Anexo 31



**Gráfico 38-** Objectivos das ONG

Fonte: Inquérito aplicado às ONG, 2010.

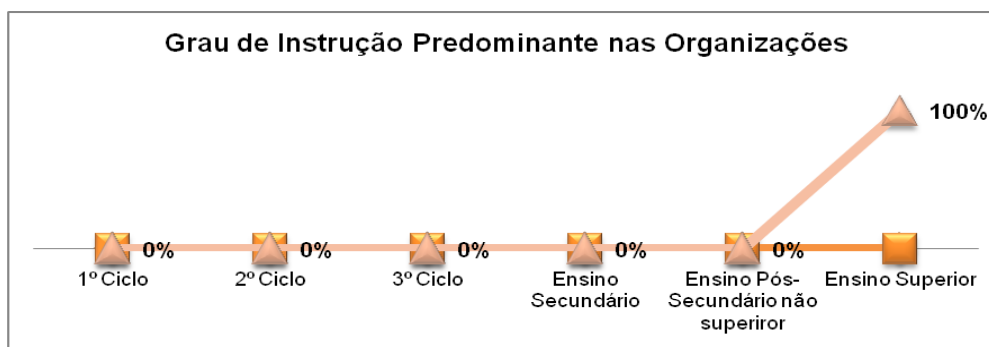
## Anexo 32



**Gráfico 39-** As ONG registadas no IPAD e na Plataforma das ONGD

Fonte: Inquérito aplicado às ONG, 2010.

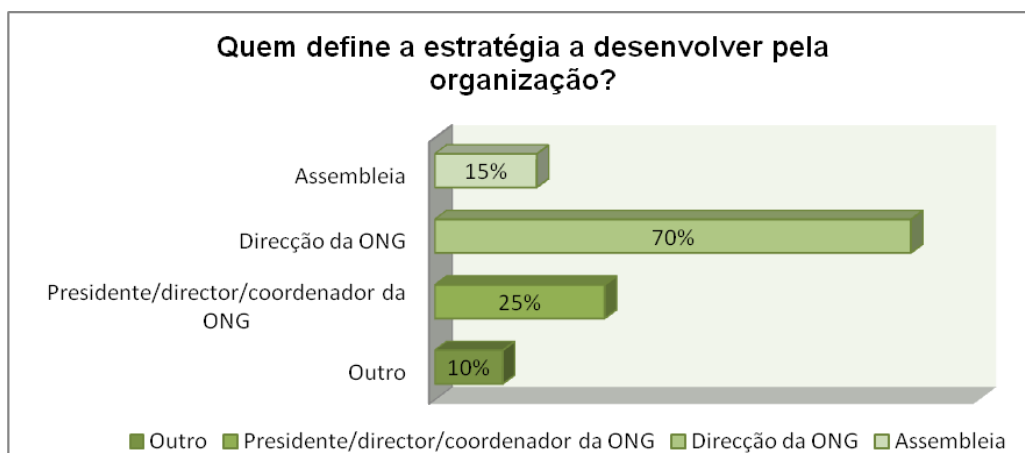
## Anexo 33



**Gráfico 40-** Grau de Instrução predominante nas ONG

Fonte: Inquérito aplicado às ONG, 2010.

## Anexo 34

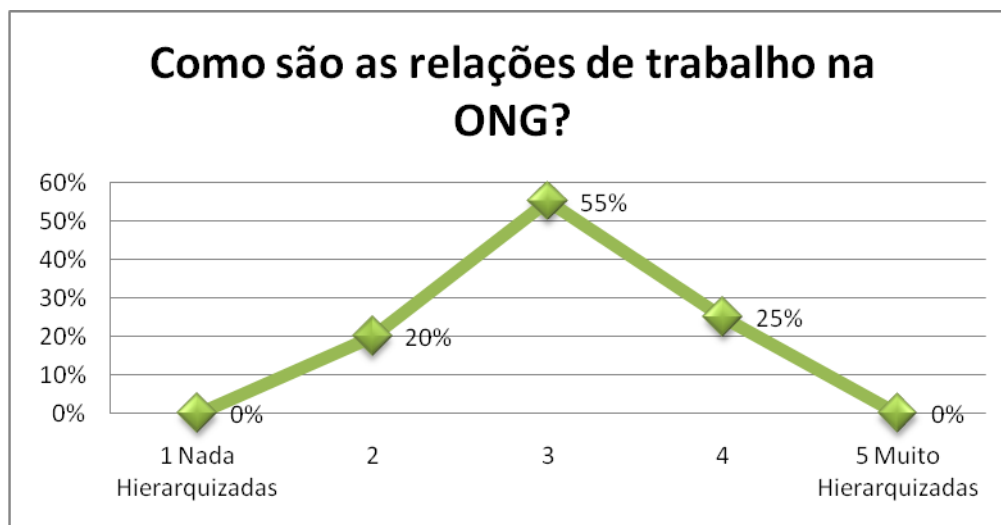


**Gráfico 41-** Quem define as estratégias a desenvolver pelas ONG

Fonte: Inquérito aplicado às ONG, 2010.



## Anexo 35



**Gráfico 42-** Como são as relações de trabalho das ONG

**Fonte:** Inquérito aplicado às ONG, 2010.

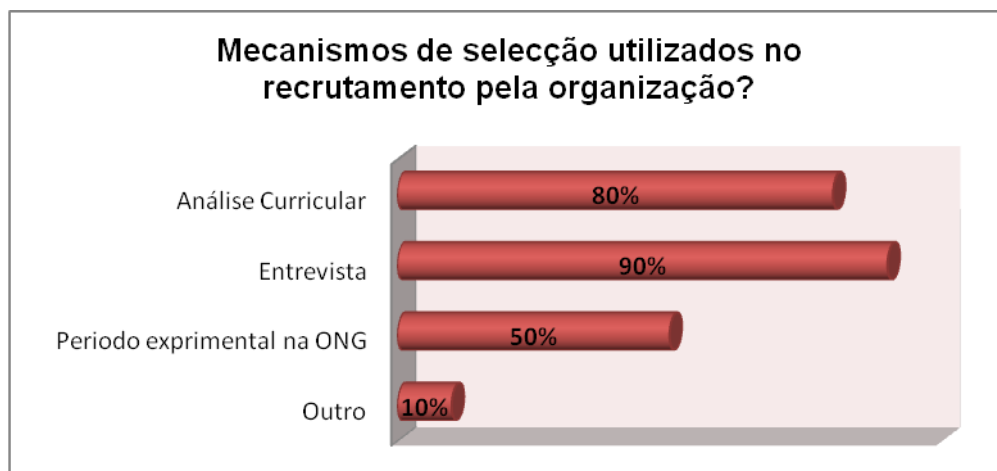
## Anexo 36



**Gráfico 43-** Grau de selecção no recrutamento de novos membros

**Fonte:** Inquérito aplicado às ONG, 2010.

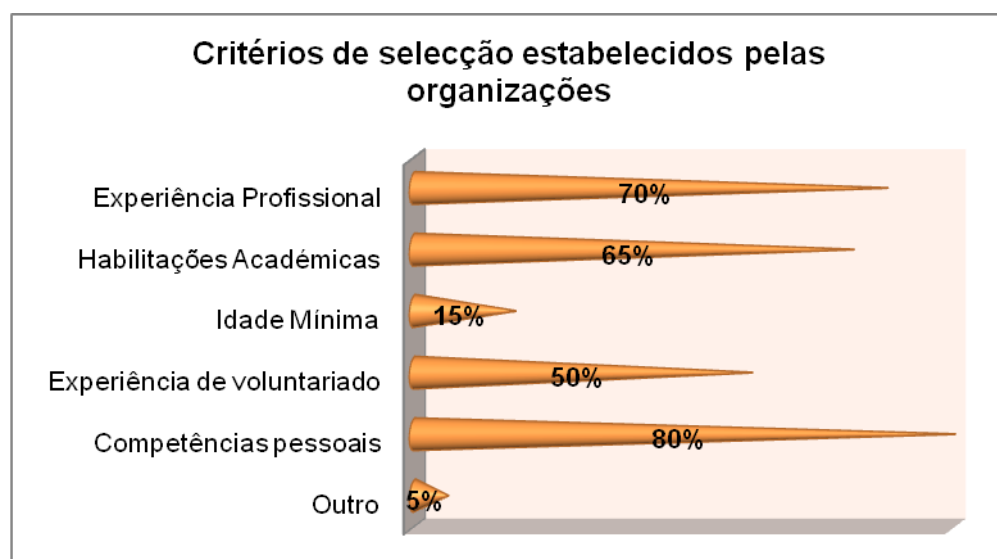
## Anexo 37



**Gráfico 44-** Mecanismos de selecção utilizados no recrutamento pelas ONG

**Fonte:** Inquérito aplicado às ONG, 2010.

## Anexo 38



**Gráfico 45-** Critérios de selecção estabelecidos pelas ONG

**Fonte:** Inquérito aplicado às ONG, 2010.